

USTAWA O USTROJU ZAKŁADOWYM

**w brzmieniu obwieszczenia z 25 września 2001 r.
(BGBl. I S. 2518)**

**ostatnio zmieniona przez ustawę z dnia 23 grudnia
2003 r.
(BGBl. I S. 2848)**

Część pierwsza. Przepisy ogólne

§ 1. [Tworzenie rad] 1) W zakładach liczących z reguły co najmniej pięciu stałych pracowników z prawem wyboru, z których trzech są wybieralni, wybiera się rady zakładowe. Przepis ten stosuje się również do wspólnych zakładów kilku przedsiębiorstw.

2) Istnienie wspólnego zakładu kilku przedsiębiorstw domniemywa się, jeżeli:

1. dla realizacji celów techniki pracy środki działalności oraz pracownicy są przez te przedsiębiorstwa angażowani wspólnie lub
2. podział przedsiębiorstwa skutkuje tym, że jedna lub więcej części zakładu zostaje przyporządkowana uczestniczącemu w podziale innemu przedsiębiorstwu, a organizacja tego zakładu nie zmienia się przy tym znacząco.

§ 2. [Pozycja związków zawodowych i zrzeszeń pracodawców]

1) Pracodawca i rada zakładowa współpracują na warunkach obowiązujących układów zbiorowych lojalnie i we współdziałaniu z reprezentowa-

nymi w zakładzie związkami zawodowymi i zrzeczeniami pracodawców dla dobra pracowników i zakładu.

2) W celu realizowania wymienionych w tej ustawie zadań i uprawnień reprezentowanych w zakładzie związków zawodowych przyznaje się ich pełnomocnikom po poinformowaniu pracodawcy lub jego przedstawiciela prawo dostępu do zakładu, o ile na przeszkodzie temu nie stoją niezbędne potrzeby przebiegu działalności, bezwzględne przepisy bezpieczeństwa lub ochrona tajemnic działalności.

3) Zadania związków zawodowych i zrzeczeń pracodawców, w szczególności reprezentacja interesów ich członków, nie są przez niniejszą ustawę naruszone.

§ 3. [Odmienne regulacje] 1) W drodze układu zbiorowego można stanowić:

1. w przypadku przedsiębiorstw wielozakładowych
 - a) o utworzeniu jednej rady zakładowej dla całego przedsiębiorstwa
 - b) o powiązaniu zakładów, jeżeli ułatwia to tworzenie rad zakładowych albo służy odpowiadającej istocie rzeczy reprezentacji interesów pracowników;
2. w przypadku przedsiębiorstw i koncernów, o ile są zorganizowane według kryterium podziału na części zajmujące się określonymi produktami albo określonymi projektami (działy) i kierownictwo działu podejmuje decyzje także w sprawach wymagających współdziałania – o utworzeniu rad zakładowych w działach (rady zakładowe działów), jeżeli służy to odpowiadającej istocie rzeczy realizacji zadań rady zakładowej;
3. o utworzeniu innych struktur reprezentujących pracowników, o ile w szczególności ze względu na organizację zakładu, przedsiębior-

stwa lub koncernu albo ze względu na inne formy współpracy przedsiębiorstw służy to skutecznej i celowej reprezentacji interesów pracowników;

4. o utworzeniu dodatkowych gremiów prawa ustroju zakładowego (grupy robocze), które służą współpracy reprezentacji pracowniczych wykraczającej poza struktury przedsiębiorstw;
5. o utworzeniu dodatkowych reprezentacji pracowniczych prawa ustroju zakładowego, które ułatwiają współpracę pomiędzy radą zakładową a pracodawcą.

2) Jeżeli w przypadkach ustępu 1 nr 1, 2, 4 lub 5 nie istnieje żadna regulacja układowa i nie obowiązuje również żaden inny układ zbiorowy, można daną regulację wprowadzić w drodze porozumienia zakładowego.

3) Jeżeli w przypadku ustępu 1 nr 1 litera a nie istnieje regulacja układowa i w przedsiębiorstwie nie istnieje rada zakładowa, pracownicy mogą większością głosów postanowić o wyborze jednej rady zakładowej dla całego przedsiębiorstwa. Głosowanie może być zainicjowane przez co najmniej trzech pracowników przedsiębiorstwa dysponujących prawem wyboru lub reprezentowany w przedsiębiorstwie związek zawodowy.

4) Jeżeli układ zbiorowy albo porozumienie zakładowe nie stanowi inaczej, regulację na podstawie ustępu 1 nr 1 do 3 po raz pierwszy należy zastosować w następnych regularnych wyborach rady zakładowej, chyba że żadna rada nie istnieje albo z innych względów konieczny jest ponowny wybór rady. Jeżeli układ zbiorowy albo porozumienie zakładowe przewiduje inny moment dla przeprowadzenia wyboru, kadencja istniejących rad zakładowych, które przestają istnieć w wyniku wprowadzenia regulacji na podstawie ustępu 1 nr 1 do 3, kończy się z chwilą obwieszczenia wyniku wyboru.

5) Utworzone na podstawie układu zbiorowego albo porozumienia zakładowego według ustępu 1 nr 1 do 3 jednostki organizacyjne prawa ustroju zakładowego uważa się za zakłady w znaczeniu niniejszej ustawy. Do utworzonych w nich reprezentacji pracowniczych znajdują zastosowanie przepisy o prawach i obowiązkach rady zakładowej oraz pozycji prawnej jej członków.

§ 4. [Części zakładów, małe zakłady] 1) Części zakładów uważa się za zakłady samodzielne, jeżeli spełniają przesłanki § 1 ust. 1 zdanie pierwsze oraz:

1. są położone w dużej odległości od zakładu głównego lub
2. są samodzielne z punktu widzenia zakresu zadań i organizacji.

Pracownicy części zakładu, w której nie istnieje rada zakładowa, mogą większością głosów bez wymogów formalnych postanowić o wzięciu udziału w wyborze rady zakładowej w zakładzie głównym; § 3 ust. 3 zdanie drugie stosuje się odpowiednio. Głosowanie może być również zainicjowane przez radę zakładową zakładu głównego. O uchwale należy poinformować radę zakładu głównego najpóźniej na 10 tygodni przed upływem jej kadencji. Do odwołania uchwały stosuje się zdanie 2 do 4 odpowiednio.

2) Zakłady, które nie spełniają przesłanek § 1 ust. 1 zdanie 1, należy przyporządkować strukturom zakładu głównego.

§ 5. [Pracownicy] 1) Pracownikami (pracownicami i pracownikami) w znaczeniu tej ustawy są pracownicy fizyczni i umysłowi, wliczając w to zatrudnionych w celu nauki zawodu, niezależnie od tego, czy są zatrudnieni w zakładzie, w służbie zewnętrznej albo przy telepracy. Za pracowników uważa się również zatrudnionych przy pracy nakładczej, którzy w głównej mierze pracują na rzecz zakładu.

- 2) Za pracowników w znaczeniu tej ustawy nie uważa się
1. w zakładach osoby prawnej – członków organu powołanego do ustawowej reprezentacji tej osoby prawnej;
 2. wspólników spółki jawnej albo członków innej wspólnoty osobowej, o ile są powołani przez ustawę, statut lub umowę spółki do reprezentowania tej wspólnoty osobowej albo prowadzenia jej spraw, w ich zakładach;
 3. osób, których zatrudnienie nie służy w pierwszym rzędzie ich celom zarobkowym, lecz przede wszystkim umotywowane jest przyczynami natury charytatywnej lub religijnej;
 4. osób, których zatrudnienie nie służy w pierwszym rzędzie ich celom zarobkowym i które przede wszystkim zatrudnia się w celu leczenia, ponownego przystosowania do życia, obyczajowej poprawy lub wychowania;
 5. małżonka, partnera życiowego, krewnych i powinowatych pierwszego stopnia, którzy żyją z pracodawcą we wspólnocie domowej.

3) Ta ustawa, o ile wyraźnie nie postanowiono w niej inaczej, nie znajduje zastosowania do kierowników. Kierownikiem jest ten, kto zgodnie z umową o pracę i pozycją w przedsiębiorstwie lub zakładzie

1. jest uprawniony do samodzielnego zatrudniania i zwalniania zatrudnionych w zakładzie albo w wydziale zakładu pracowników lub
2. posiada pełnomocnictwo generalne lub prokurę, a prokura także w stosunku do pracodawcy nie jest bez znaczenia, lub
3. regularnie wykonuje inne zadania, które mają znaczenie dla istnienia i rozwoju przedsiębiorstwa albo zakładu i których wykonywanie wymaga szczególnych doświadczeń i wiedzy, jeżeli przy tym podejmuje decyzje w przeważającym stopniu wolne od wskazań albo w znacznym stopniu na nie wpływa; ma to miejsce również w przypadku wytycznych, w szczególności wynikających z przepisów

prawa, planów lub dyrektyw, a także w przypadku współpracy z innymi kierownikami.

4) Kierownikiem w znaczeniu ustępu 3 nr 3 jest w razie wątpliwości ten, kto

1. przy okazji ostatnich wyborów rady zakładowej, komisji rzeczników lub reprezentantów pracowników w radzie nadzorczej albo w prawomocnym orzeczeniu sądowym został zaliczony do kierowników, albo
2. należy do szczebla kierowniczego, na którym w danym przedsiębiorstwie w stopniu przeważającym reprezentowani są kierownicy lub
3. otrzymuje regularne roczne wynagrodzenie, które w danym przedsiębiorstwie jest typowe dla kierowników
4. w przypadku istnienia wątpliwości mimo zastosowania numeru 3 – otrzymuje regularne roczne wynagrodzenie, które przekracza trzykrotność przelicznika według § 18 Księgi czwartej Kodeksu socjalnego.

§ 6. (uchylony)

Część druga. Rada zakładowa, zgromadzenie zakładowe, rada przedsiębiorstwa i rada koncernu

Rozdział pierwszy. Skład i wybór rady zakładowej

§ 7. [Prawo wyboru] Uprawnionymi do wyboru są wszyscy pracownicy zakładu, którzy ukończyli 18. rok życia. Jeżeli pracownicy innego pracodawcy zostali przekazani do wykonywania pracy, to są oni uprawnieni, jeżeli angażuje się ich w zakładzie przez ponad trzy miesiące.

§ 8. [Bierne prawo wyborcze] 1) Bierne prawo wyborcze mają wszyscy uprawnieni do wyboru, którzy należą do zakładu przez okres sześciu miesięcy albo ci, którzy jako zatrudnieni przy pracy nakładczej w głównej mierze pracują na rzecz zakładu. Na poczet tej sześciomiesięcznej przynależności do zakładu zalicza się okresy, w których pracownik bezpośrednio przedtem należał do innego zakładu tego samego przedsiębiorstwa lub koncernu (§ 18 ust. 1 Ustawy o spółce akcyjnej). Nie ma biernego prawa wyborczego ten, kto w wyniku skazania przez sąd karny nie posiada zdolności uzyskiwania praw z wyborów publicznych.

2) Jeżeli zakład istnieje przez okres krótszy niż sześć miesięcy, to odmiennie od przepisu ustępu 1 o sześciomiesięcznej przynależności zakładowej bierne prawo wyborcze posiadają ci pracownicy, którzy w chwili wszczęcia wyborów rady zakładowej są zatrudnieni w zakładzie i spełniają pozostałe przesłanki biernego prawa wyborczego.

§ 9. [Liczba członków rady zakładowej] W skład rady zakładowej wchodzi w zakładach liczących z reguły

od 5 do 20 uprawnionych do wyboru pracowników – jedna osoba,
od 21 do 50 uprawnionych do wyboru pracowników – 3 członków,
od 51 uprawnionych do wyboru pracowników do 100 pracowników – 5 członków,
od 101 do 200 pracowników – 7 członków,
od 201 do 400 pracowników – 9 członków,
od 401 do 700 pracowników – 11 członków,
od 701 do 1000 pracowników – 13 członków,
od 1001 do 1500 pracowników – 15 członków,
od 1501 do 2000 pracowników – 17 członków,
od 2001 do 2500 pracowników – 19 członków,
od 2501 do 3000 pracowników – 21 członków,
od 3001 do 3500 pracowników – 23 członków,

od 3501 do 4000 pracowników – 25 członków,
od 4001 do 4500 pracowników – 27 członków,
od 4501 do 5000 pracowników – 29 członków,
od 5001 do 6000 pracowników – 31 członków,
od 6001 do 7000 pracowników – 33 członków,
od 7001 do 9000 pracowników – 35 członków.

W zakładach zatrudniających ponad 9000 pracowników liczba członków rady zakładowej podwyższa się na każde rozpoczęte 3000 pracowników o 2 członków.

§ 10. (uchylony)

§ 11. [Zakłady z mniejszą liczbą członków] Jeżeli zakład nie zatrudnia wystarczającej liczby pracowników z biernym prawem wyborczym, to jako podstawę należy przyjąć liczbę członków rady w zakładzie kolejno mniejszej liczebności.

§ 12. (uchylony)

§ 13. [Okres wyborów] 1) Regularne wybory rady zakładowej odbywają się co cztery lata w okresie od 1 marca do 31 maja. Należy je wszcząć równocześnie z regularnymi wyborami według § 5 ust. 1 Ustawy o komisjach rzeczników.

2) Poza tym okresem radę zakładową należy wybrać, jeżeli

1. z upływem 24 miesięcy, licząc od dnia wyborów, liczba regularnie zatrudnianych pracowników wzrosła lub spadła o połowę, co najmniej jednak o pięćdziesiąt,
2. ogólna liczba członków rady zakładowej spadła po objęciu urzędu przez wszystkich zastępców poniżej przepisanej liczby członków rady zakładowej,

3. rada zakładowa większością głosów swoich członków podjęła decyzję o dymisji,
4. wybory rady zakładowej zostały z powodzeniem zaskarżone,
5. rada zakładowa została rozwiązana sądowym orzeczeniem lub
6. rada zakładowa w zakładzie nie istnieje.

3) Jeżeli wybory rady odbyły się poza okresem regularnych wyborów, to w następującym po wyborach okresie regularnych wyborów należy ponownie wybrać radę. Jeżeli okres kadencji rady w chwili rozpoczęcia okresu regularnych wyborów nie osiągnął jednego roku, to radę należy wybrać w okresie następującym po kolejnym okresie regularnych wyborów rady zakładowej.

§ 14. [Zasady wyborcze] 1) Radę zakładową wybiera się w wyborach tajnych i bezpośrednich.

2) Wybory odbywają się na zasadach wyborów proporcjonalnych. Odbywają się one na zasadach wyborów większościowych, jeżeli złożono tylko jedną propozycję wyborczą lub jeżeli radę zakładową należy wybrać w postępowaniu uproszczonym zgodnie z § 14 a.

3) Uprawnieni do wyboru pracownicy i reprezentowane w zakładzie związki zawodowe mogą do wyborów zgłaszać propozycje wyborcze.

4) Każda propozycja wyborcza pracowników musi być podpisana przez co najmniej jedną dwudziestą pracowników uprawnionych do wyboru, co najmniej jednak przez trzech uprawnionych; w zakładach liczących do dwudziestu uprawnionych do wyboru pracowników wystarczy podpisanie przez dwóch uprawnionych. W każdym przypadku wystarczy podpisanie przez pięćdziesięciu uprawnionych.

5) Każda propozycja wyborcza związku zawodowego musi być podpisana przez dwóch pełnomocników.

§ 14 a. [Uproszczone postępowanie wyborcze] 1) W zakładach liczących z reguły od pięciu do pięćdziesięciu uprawnionych do wyboru pracowników radę zakładową wybiera się w dwustopniowym postępowaniu. Na pierwszym zgromadzeniu wyborczym zostaje wybrany zarząd wyborczy zgodnie z § 17 a nr 3. Na drugim zgromadzeniu wyborczym zostaje w wyborach tajnych i bezpośrednich wybrana rada zakładowa. To zgromadzenie wyborcze ma miejsce po upływie jednego tygodnia od pierwszego zgromadzenia wyborczego mającego wybrać zarząd wyborczy.

2) Propozycje wyborcze mogą być zgłaszane do zakończenia zgromadzenia wyborczego mającego wybrać zarząd wyborczy zgodnie z § 17 a nr 3; do propozycji wyborczych pracowników stosuje się § 14 ust. 4 z modyfikacją, że propozycje, które zostaną zgłoszone dopiero na tym zgromadzeniu wyborczym, nie wymagają formy pisemnej.

3) Jeżeli zarząd wyborczy w zakładach zatrudniających z reguły od pięciu do pięćdziesięciu uprawnionych do wyboru pracowników został ustanowiony wedle § 17 a nr 1 w związku z § 16 przez radę zakładową, radę przedsiębiorstwa albo radę koncernu bądź wedle § 17 a nr 4 przez sąd pracy, rada zakładowa odmiennie od ustępu 1 zdanie 1 i 2 zostaje wybrana na tylko jednym zgromadzeniu wyborczym w wyborach tajnych i bezpośrednich. Propozycje wyborcze mogą być zgłaszane do jednego tygodnia przed zgromadzeniem wyborczym mającym wybrać radę zakładową; § 14 ust. 4 obowiązuje bez zmian.

4) Uprawnionym do wyboru pracowników, którzy nie mogą wziąć udziału w zgromadzeniu wyborczym mającym dokonać wyboru rady zakładowej, należy dać okazję do pisemnego oddania głosu.

5) W zakładach liczących z reguły od 51 do 100 uprawnionych do wyboru pracowników zarząd wyborczy i pracodawca mogą uzgodnić zastosowanie postępowania wyborczego uproszczonego.

§ 15. [Zasady obsadzania rady] 1) W skład rady zakładowej, o ile to możliwe, powinni wchodzić pracownicy poszczególnych działów organizacyjnych i różnych rodzajów zatrudnienia pracujących w zakładzie pracowników.

2) Płeć, która w załodze stanowi mniejszość, musi być reprezentowana przynajmniej według swojej liczbowej proporcji w radzie zakładowej, jeżeli ta składa się z co najmniej trzech członków.

§ 16. [Ustanowienie zarządu wyborczego] 1) Najpóźniej na 10 tygodni przed upływem swojej kadencji rada zakładowa ustanawia składający się z trzech uprawnionych do wyboru zarząd wyborczy i jednego z nich jako przewodniczącego. Rada zakładowa może zwiększyć liczbę członków zarządu wyborczego, jeżeli jest to potrzebne do należytego przeprowadzenia wyborów. W skład zarządu wyborczego w każdym wypadku musi wchodzić nieparzysta liczba członków. W zastępstwie każdego członka zarządu wyborczego może na wypadek przeszkody uniemożliwiającej mu wykonywanie funkcji być ustanowiony zastępca. W zakładach zatrudniających kobiety i mężczyzn w skład komisji powinny wchodzić kobiety i mężczyźni. Każdy reprezentowany w zakładzie związek zawodowy może dodatkowo delegować do komisji należącego do zakładu pełnomocnika jako członka zarządu wyborczego bez prawa głosu.

2) Jeżeli na 8 tygodni przed upływem kadencji rady zakładowej zarząd wyborczy nie istnieje, to ustanawia go sąd pracy na wniosek przynajmniej trzech uprawnionych do wyboru albo reprezentowanego w zakładzie związku zawodowego; ustęp 1 stosuje się odpowiednio. We wniosku

można zgłosić propozycje co do składu zarządu. Sąd pracy może dla zakładów liczących więcej niż dwudziestu uprawnionych do wyboru pracowników ustanawiać również członków reprezentowanego w zakładzie związku zawodowego, którzy nie są pracownikami, członkami zarządu wyborczego, jeżeli jest to potrzebne do należytego przeprowadzenia wyborów.

3) Jeżeli na 8 tygodni przed upływem kadencji rady zakładowej zarząd wyborczy nie istnieje, to zarząd wyborczy może ustanowić radę przedsiębiorstwa lub jeżeli takowa nie istnieje, radę koncernu. Ustęp 1 stosuje się odpowiednio.

§ 17. [Ustanowienie zarządu wyborczego w zakładach bez rady]

1) Jeżeli w zakładzie, który spełnia przesłanki § 1 ust. 1 zdanie 1, nie istnieje rada zakładowa, to zarząd wyborczy ustanawia radę przedsiębiorstwa lub, jeżeli takowa nie istnieje, radę koncernu. § 16 ust. 1 stosuje się odpowiednio.

2) Jeżeli nie ma rady przedsiębiorstwa albo rady koncernu, to zarząd wyborczy zostaje wybrany na zgromadzeniu zakładowym przez większość obecnych pracowników; § 16 ust. 1 stosuje się odpowiednio. Ten przepis stosuje się również, jeżeli rada przedsiębiorstwa albo rada koncernu zaniecha ustanowienia zarządu wyborczego zgodnie z ustępem 1.

3) Na to zgromadzenie zakładowe mogą zapraszać i zgłaszać propozycje dotyczące składu zarządu wyborczego trzej uprawnieni do wyboru pracownicy zakładu albo reprezentowany w zakładzie związek zawodowy.

4) Jeżeli mimo wezwania nie dojdzie do zgromadzenia lub jeżeli zgromadzenie nie wybierze zarządu wyborczego, to ustanawia go sąd pracy na wniosek co najmniej trzech uprawnionych do wyboru pracowników albo

reprezentowany w zakładzie związek zawodowy. § 16 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

§ 17a. [Ustanowienie zarządu wyborczego w postępowaniu

uproszczonym] W przypadku § 14a przepisy §§ 16 i 17 znajdują zastosowanie z następującymi modyfikacjami:

1. termin § 16 ust. 1 zdanie 1 zostaje skrócony do czterech tygodni, a termin § 16 ust. 2 zdanie 1, ust. 3 zdanie 1 do trzech tygodni.
2. § 16 ust. 1 zdanie 2 i 3 nie stosuje się.
3. w przypadkach § 17 ust. 2 zarząd wyborczy zostaje wybrany na zgromadzeniu wyborczym przez większość obecnych pracowników. Do zaproszenia na to zgromadzenie wyborcze § 17 ust. 3 stosuje się odpowiednio.
4. § 17 ust. 4 stosuje się odpowiednio, jeżeli mimo wezwania nie dojdzie do zgromadzenia lub jeżeli zgromadzenie nie wybierze zarządu wyborczego.

§ 18. [Przeprowadzenie wyborów] 1) Zarząd wyborczy powinien niezwłocznie wszcząć wybory, przeprowadzić je i stwierdzić ich wynik.

Jeżeli zarząd wyborczy nie wykona tego obowiązku, zastępuje go sąd pracy na wniosek rady zakładowej, co najmniej trzech uprawnionych do wyboru pracowników albo reprezentowanego w zakładzie związku zawodowego. § 16 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

2) Jeżeli istnieją wątpliwości, czy dana jednostka organizacyjna nadaje się do utworzenia w niej rady zakładowej, pracodawca, każda uczestnicząca rada zakładowa, każdy uczestniczący zarząd wyborczy albo reprezentowany w zakładzie związek zawodowy może wnioskować o orzeczenie sądu pracy.

3) Niezwłocznie po zakończeniu wyborów zarząd wyborczy publicznie dokonuje liczenia głosów, stwierdza jego wynik w protokole i ogłasza go

pracownikom zakładu. Pracodawcy i reprezentowanym w zakładzie związkom zawodowym należy przesłać odpis protokołu wyborczego.

§ 18 a. [Zakwalifikowanie kierowników] 1) Jeżeli według § 13 ust. 1 i § 5 ust. 1 Ustawy o komisjach rzeczników wybory należy wsząć równocześnie, zarządy wyborcze powinny niezwłocznie po ustaleniu list wyborczych, najpóźniej jednak na dwa tygodnie przed rozpoczęciem wyborów, wzajemnie poinformować się, których pracowników umysłowych zakwalifikowali jako kierowników; przepis ten stosuje się także wtedy, gdy wybory zostają wszęte równocześnie bez istnienia ustawowego obowiązku. W zakresie, w jakim pomiędzy komisjami wyborczymi nie istnieje zgoda dotycząca kwalifikacji, na wspólnym posiedzeniu powinny podjąć próbę porozumienia. Jeżeli porozumienie dojdzie do skutku, pracowników umysłowych należy wpisać do odpowiednich list zgodnie z ich kwalifikacją.

2) Jeżeli porozumienie dojdzie do skutku, negocjator powinien najpóźniej na jeden tydzień przed wszęciem wyborów ponownie podjąć próbę porozumienia komisji wyborczych o zaliczeniu do poszczególnych kategorii. Pracodawca powinien wspierać mediatora na jego żądanie, w szczególności udzielać niezbędnych informacji i dostarczać niezbędnych dokumentów. Jeżeli próba porozumienia pozostanie bezskuteczna, w sprawie rozstrzyga mediator po naradzie z pracodawcą. Ustęp 1 zdanie 3 stosuje się odpowiednio.

3) Zarządy wyborcze muszą porozumieć się co do osoby mediatora. Mediatorem można ustanowić jedynie osobę zatrudnioną w zakładzie albo w innym zakładzie przedsiębiorstwa lub koncernu bądź pracodawca. Jeżeli porozumienie nie dojdzie do skutku, zarządy wyborcze proponują po jednej osobie; losowanie rozstrzyga, kto będzie działał jako mediator.

4) Jeżeli równocześnie z wyborami zgodnie z § 13 ust. 1 lub 2 nie zostaną wszczęte wybory na podstawie Ustawy o komisjach rzeczników, to zarząd wyborczy powinien poinformować komisję rzeczników zgodnie z ustępem 1 zdanie 1 pierwsza część zdania. Jeżeli nie ma porozumienia co do kategoryzacji, komisja rzeczników powinna mianować członków, którzy wezmą udział w podziale na kategorie w miejsce zarządu wyborczego. Jeżeli równocześnie z wyborami na podstawie § 5 ust. 1 lub 2 Ustawy o komisjach rzeczników nie zostaną wszczęte wybory na podstawie niniejszej ustawy, zdania 1 i 2 stosuje się do rady zakładowej odpowiednio.

5) Podział na kategorie nie wyklucza drogi prawnej. Zaskarżenie wyborów rady zakładowej albo wyborów na podstawie Ustawy o komisjach rzeczników jest wykluczone, jeżeli zostanie oparte na tym, że podział na kategorie został przeprowadzony błędnie. Zdanie 2 nie stosuje się, jeżeli podział jest oczywiście błędny.

§ 19. [Zaskarżenie wyborów] 1) Wybory mogą być zaskarżone przed sądem pracy, jeżeli naruszono ważne przepisy o prawie wyboru, biernym prawie wyborczym lub postępowaniu wyborczym i nie dokonano sprostowania, chyba że poprzez naruszenie wynik wyborów nie mógł ulec zmianie lub manipulacji.

2) Uprawnionymi do zaskarżenia są trzy osoby mające prawo wyboru, reprezentowany w zakładzie związek zawodowy lub pracodawca. Zaskarżenie wyborów jest dopuszczalne tylko w ciągu dwóch tygodni, licząc od dnia ogłoszenia wyniku wyborów.

§ 20. [Ochrona i koszty wyborów] 1) Nikt nie może stawiać przeszkód przed wyborami. W szczególności nie można ograniczać żadnego pracownika w wykonaniu czynnego i biernego prawa wyborczego.

2) Nikomu nie wolno wpływać na wynik wyborów poprzez zadawanie sankcji albo grożenie nimi lub przyznawanie albo obiecywanie korzyści.

3) Koszty wyborów ponosi pracodawca. Strata czasu pracy, który jest potrzebny do wykonania prawa wyborczego, do działalności w zarządzie wyborczym albo w funkcji negocjatora (§ 18a) nie uprawnia pracodawcy do zmniejszenia wynagrodzenia za pracę.

Rozdział drugi. Kadencja rady zakładowej

§ 21. [Kadencja] Regularny okres kadencji rady zakładowej wynosi cztery lata. Kadencja rozpoczyna się wraz z ogłoszeniem wyniku wyborów lub, jeżeli w tym momencie istnieje jeszcze rada zakładowa, z upływem jej kadencji. Kadencja upływa najpóźniej w dniu 31 maja tego roku, w którym na podstawie § 13 ust. 1 odbywają się regularne wybory rady zakładowej. W przypadku § 13 ust. 3 zdanie 2 kadencja upływa najpóźniej w dniu 31 maja tego roku, w którym należy wybrać nową radę zakładową. W przypadkach § 13 ust. 2 nr 1 i 2 kadencja upływa z ogłoszeniem wyniku wyborów do nowej rady zakładowej.

§ 21a. [Mandat przejściowy] 1) Jeżeli dokonany zostaje podział zakładu, jego rada zakładowa funkcjonuje i prowadzi sprawy przydzielonych do niego części zakładowych, o ile spełniają warunki § 1 ust. 1 zdanie 1 i nie zostają włączone do zakładu, w którym rada zakładowa istnieje (mandat przejściowy). Rada zakładowa ma w szczególności obowiązek niezwłocznego powołania komisji wyborczych. Mandat przejściowy upływa, jeżeli tylko w częściach zakładowych wybrano nową radę zakładową i ogłoszono wynik wyborów, najpóźniej jednak sześć miesięcy po dojściu podziału do skutku. W układzie zbiorowym lub porozumieniu zakładowym mandat przejściowy może być przedłużony o dalsze sześć miesięcy.

2) Jeżeli zakłady albo części zakładowe zostają skupione w jednym zakładzie, mandat przejściowy wykonuje rada zakładowa największego pod względem liczby uprawnionych do wyboru pracowników zakładu lub największej części zakładowej.

3) Ustępy 1 i 2 stosuje się również, jeżeli podział lub połączenie zakładów i części zakładowych dokonuje się w związku z rozporządzeniem zakładem albo przekształceniem zgodnie z Ustawą o przekształceniach

§ 21 b. [Mandat w razie likwidacji zakładu] Jeżeli zakład przestaje istnieć w wyniku zaprzestania działalności, podziału lub połączenia, jego rada zakładowa dopóty sprawuje swój urząd, dopóki jest to niezbędne do wykonywania związanych z tym praw do współdziałania i współdecydowania.

§ 22. [Przedłużenie kadencji] W przypadkach § 13 ust. 2 nr 1 do 3 rada zakładowa wykonuje czynności dopóty, aż zostanie wybrana nowa rada zakładowa i ogłoszony zostanie wynik wyborów.

§ 23. [Naruszenie obowiązków ustawowych] 1) Co najmniej jedna czwarta uprawnionych do wyboru pracowników, pracodawca lub reprezentowany w zakładzie związek zawodowy mogą w sądzie pracy złożyć wniosek o wykluczenie członka z rady zakładowej lub rozwiązanie rady zakładowej ze względu na rażące naruszenie ich ustawowych obowiązków. Wniosek o wykluczenie członka może być również złożony przez radę zakładową.

2) Jeżeli rada zakładowa zostanie rozwiązana, sąd pracy niezwłocznie ustanawia zarząd wyborczy do przeprowadzenia nowych wyborów. § 16 ust. 2 stosuje się odpowiednio.

3) Rada zakładowa albo reprezentowany w zakładzie związek zawodowy mogą w przypadku rażącego naruszenia obowiązków pracodawcy wynikających z tej ustawy złożyć wniosek w sądzie pracy, aby ten nakazał pracodawcy zaniechanie, tolerowanie dokonania lub dokonanie czynności. Jeżeli pracodawca działa wbrew nałożonemu na niego w prawomocnym sądowym orzeczeniu obowiązkowi zaniechania albo tolerowania dokonania czynności, to sąd pracy skazuje go na wniosek na zapłatę grzywny porządkowej z tytułu każdorazowego naruszenia obowiązku po uprzednim zagrożeniu sankcją. Jeżeli pracodawca nie wykonuje czynności nałożonej na niego w prawomocnym orzeczeniu sądowym, to na wniosek sąd pracy orzeka o przymuszeniu do wykonania czynności poprzez zapłatę grzywny przymuszającej. Uprawnionym do złożenia wniosku jest rada zakładowa albo reprezentowany w zakładzie związek zawodowy. Górna granica wymiaru grzywny porządkowej i grzywny przymuszającej wynosi 10000 euro.

§ 24. [Wygaśnięcie członkostwa] Członkostwo w radzie zakładowej wygasa poprzez

1. upływ kadencji
2. złożenie urzędu w radzie zakładowej
3. zakończenie stosunku pracy
4. utratę biernego prawa wyborczego,
5. wykluczenie z rady zakładowej lub rozwiązanie rady zakładowej na podstawie orzeczenia sądowego,
6. orzeczenie sądowe o stwierdzeniu braku biernego prawa wyborczego po upływie terminu określonego w § 19 ust. 2, chyba że wada już nie istnieje.

§ 25. [Zastępcy] 1) Jeżeli z rady ubywa jeden z jej członków, w jego miejsce wchodzi zastępca. Przepis ten obowiązuje odpowiednio do za-

stępstwa członka rady zakładowej w przypadku przejściowej przeszkody w wykonywaniu funkcji.

2) Zastępcy są z uwzględnieniem § 15 ust. 2 powoływani kolejno z grona pracowników nie wybranych z list kandydatur, wśród których znajdują się podlegający zastąpieniu członkowie. Jeżeli dana lista została wyczerpana, zastępcę należy powołać z tej listy, na którą według zasad proporcjonalności przypadłoby kolejne miejsce. Jeżeli członek wykluczony albo taki, któremu tymczasowa przeszkoda nie pozwala na pełnienie funkcji, został wybrany według zasad wyborów większościowych, kolejność zastępców określa się z uwzględnieniem § 15 ust. 2 wedle liczby osiągniętych głosów.

Rozdział trzeci. Prowadzenie spraw przez radę zakładową

§ 26. [Przewodniczący] 1) Rada zakładowa wybiera ze swojego grona przewodniczącego i jego zastępcę.

2) Przewodniczący rady zakładowej albo w przypadku przeszkody w wykonywaniu funkcji jego zastępca reprezentuje radę zakładową w ramach podjętych przez nią uchwał. Do przyjmowania oświadczeń składanych wobec rady zakładowej uprawniony jest przewodniczący rady lub w przypadku przeszkody w wykonywaniu funkcji jego zastępca.

§ 27. [Komisja zakładowa] 1) Jeżeli w skład rady wchodzi dziewięciu lub więcej członków, tworzy ona komisję zakładową. W skład komisji wchodzi przewodniczący rady zakładowej, jego zastępca, a w przypadku rad zakładowych liczących:

od 9 do 15 członków - 3 dalszych członków komisji,

od 17 do 23 członków - 5 dalszych członków komisji,

od 25 do 35 członków - 7 dalszych członków komisji,

37 lub więcej członków - 9 dalszych członków komisji.

Dalsi członkowie komisji są wybierani przez radę zakładową z jej grona w wyborach tajnych i według zasad wyborów proporcjonalnych. Jeżeli zgłoszono tylko jedną propozycję wyborczą, wybory odbywają się według zasad wyborów większościowych. Jeżeli dalsi członkowie komisji wybierają się według zasad wyborów proporcjonalnych, odwołanie następuje poprzez uchwałę rady zakładowej, którą podejmuje się w głosowaniu tajnym i wymaga większości trzech czwartych głosów członków rady zakładowej.

2) Komisja zakładowa prowadzi bieżące sprawy rady zakładowej. Rada może przekazywać komisji zadania do samodzielnego wykonania większością głosów swoich członków; nie dotyczy to zawierania porozumień zakładowych, Przekazanie wymaga formy pisemnej. Zdania 2 i 3 stosuje się odpowiednio do odwołania przekazania zadań,

3) Rady zakładowe liczące mniej niż dziewięciu członków mogą powierzyć bieżące sprawy przewodniczącemu rady zakładowej albo innym członków rady.

§ 28. [Zlecanie zadań komisjom] 1) Rada zakładowa w zakładach liczących więcej niż 100 pracowników może tworzyć komisje i zlecać im określone zadania. Do wyboru i odwołania członków komisji stosuje się § 27 ust. 1 zdanie 3 do 5 odpowiednio. Jeżeli została utworzona komisja zakładowa, rada może zlecać komisjom zadania do samodzielnego wykonania; § 27 ust. 2 do 4 stosuje się odpowiednio.

2) Ustęp 1 stosuje się odpowiednio do przekazywania zadań do samodzielnego rozstrzygnięcia na członków rady w komisjach, których członkowie są powoływani przez radę i pracodawcę.

§ 28 a. [Zlecanie zadań grupom roboczym] 1) Rada zakładowa w zakładach liczących więcej niż 100 pracowników może większością głosów swoich członków przekazywać pewne zadania grupom roboczym; odbywa się to na warunkach zawartego z pracodawcą porozumienia ramowego. Zadania muszą być związane z czynnościami podlegającymi dokonaniu przez grupę roboczą. Przekazanie wymaga formy pisemnej. Do cofnięcia przekazania stosuje się zdanie 1 pierwsza część zdania i zdanie 3 odpowiednio.

2) Grupa robocza może w ramach przekazanych jej zadań zawierać z pracodawcą porozumienia; porozumienie wymaga większości głosów członków grupy. § 77 stosuje się odpowiednio. Jeżeli pracodawca i grupa robocza nie mogą w danej sprawie osiągnąć zgody, prawo współdziałania wykonuje rada zakładowa.

§ 29. [Zwoływanie posiedzeń] 1) Przed upływem tygodnia od dnia wyborów zarząd wyborczy ma obowiązek wezwać członków rady na przewidziane w § 26 ust. 1 wybory. Przewodniczący zarządu wyborczego przewodniczy posiedzeniu, aż rada zakładowa ze swojego grona ustawi kierownika wyborów.

2) Dalsze posiedzenia zwołuje przewodniczący rady zakładowej. Ustala on porządek dzienny i przewodniczy naradzie. Przewodniczący ma obowiązek w odpowiednim czasie wezwać członków rady zakładowej na posiedzenia z podaniem porządku dziennego. To samo dotyczy reprezentacji niepełnosprawnych oraz reprezentacji młodzieży i uczniów, o ile mają prawo do uczestniczenia w posiedzeniu rady zakładowej. Jeżeli członek rady zakładowej albo reprezentacji młodzieży i uczniów nie może uczestniczyć w posiedzeniu, to powinien to niezwłocznie zgłosić przewodniczącemu z podaniem przyczyn. Przewodniczący ma obowiązek zgłosić w miejsce członka rady zakładowej albo reprezentacji młodzieży i uczniów w przypadku przeszkody ich zastępców.

3) Przewodniczący ma obowiązek zwołać posiedzenie i zamieścić przedmiot, o którego omówienie wnioskowano, na porządku dziennym, jeżeli wniosek taki złożyła jedna czwarta członków rady zakładowej lub pracodawca.

4) Pracodawca uczestniczy w posiedzeniach, które zostały zaplanowane na jego żądanie oraz w posiedzeniach, na które został zaproszony *explicite*. Może zawezwać przedstawiciela zrzeszenia pracodawców, do którego należy.

§ 30. [Posiedzenia rady zakładowej] Posiedzenia rady odbywają się z reguły w czasie pracy. Rada ma przy planowaniu posiedzeń obowiązek uwzględniania potrzeb zakładu. Pracodawcę należy wcześniej poinformować o porze posiedzenia. Posiedzenia rady nie są publiczne.

§ 31. [Udział związków] Na wniosek jednej czwartej członków rady zakładowej w posiedzeniach może brać udział pełnomocnik reprezentowanego w radzie związku zawodowego; w tym przypadku należy poinformować dany związek o czasie posiedzenia i porządku dziennym.

§ 32. [Udział reprezentacji niepełnosprawnych] Reprezentacja niepełnosprawnych (§ 94 Księgi Dziewiątej Kodeksu socjalnego) może uczestniczyć z głosem doradczym we wszystkich posiedzeniach rady zakładowej.

§ 33. [Uchwały rady zakładowej] 1) Uchwały rady zakładowej są podejmowane, o ile w tej ustawie nie postanowiono inaczej, większością głosów jej członków. W razie równości głosów wniosek jest odrzucony.

2) Rada zakładowa ma zdolność podejmowania uchwał tylko wtedy, gdy co najmniej połowa członków rady zakładowej uczestniczy w podejmowaniu uchwały; pełnomocnictwo poprzez zastępców jest dopuszczalne.

3) Jeżeli w podejmowaniu uchwały uczestniczy reprezentacja młodzieży i uczniów, to głosy jej liczą się przy ustalaniu większości głosów.

§ 34. [Protokół z posiedzenia] 1) Z każdej rozprawy rady zakładowej należy sporządzić protokół, który zawiera co najmniej brzmienie uchwał i większość głosów, którą zostały podjęte. Protokół musi być podpisany przez przewodniczącego i jednego dalszego członka. Do protokołu należy załączyć listę obecności, do której każdy uczestnik powinien się wpisać samodzielnie.

2) Jeżeli w posiedzeniu wzięły udział pracodawca lub pełnomocnik związku zawodowego, należy mu wydać odpowiednią część protokołu w odpisie. Zarzuty przeciwko protokołowi należy niezwłocznie podnosić w formie pisemnej; należy je dołączyć do protokołu.

3) Członkowie rady zakładowej mają prawo w każdym czasie zaglądać do dokumentów rady zakładowej i jej komisji.

§ 35. [Zawieszenie uchwał] 1) Jeżeli większość członków reprezentacji młodzieży i uczniów albo reprezentacji niepełnosprawnych uważa uchwałę rady zakładowej za znaczące naruszenie ważnych interesów reprezentowanych przez nich pracowników, na ich wniosek uchwałę zawieszają się na okres jednego tygodnia od jej podjęcia, aby można było przeprowadzić, w razie potrzeby z pomocą reprezentowanych w zakładzie związków zawodowych, próbę uzgodnienia stanowisk.

2) Po upływie terminu należy w danej sprawie podjąć nową uchwałę. Jeżeli pierwsza uchwała zostanie potwierdzona, nie można powtórzyć wniosku o zawieszenie; to samo dotyczy przypadku, kiedy pierwsza uchwała zostanie zmieniona jedynie nieznacznie.

§ 36. [Regulamin] Inne postanowienia dotyczące prowadzenia spraw powinny zostać zawarte w pisemnym regulaminie, który rada uchwała większością głosów swoich członków.

§ 37. [Zasady sprawowania urzędu] 1) Członkowie rady zakładowej sprawują swój urząd bez wynagrodzenia jako urząd honorowy.

2) Członków rady zakładowej należy zwolnić z działalności zawodowej bez zmniejszania wynagrodzenia za pracę, jeżeli i w odpowiednio do rozmiaru i rodzaju zakładu jest to niezbędne do należytego wypełniania jej zadań.

3) W celu rekompensaty za działalność rady zakładowej, która z przyczyn zakładu musi być wykonana poza czasem pracy, członek rady zakładowej ma roszczenie o odpowiednie zwolnienie z pracy z kontynuacją wypłaty wynagrodzenia. Przyczyny leżące po stronie zakładu występują również wtedy, gdy działalność rady zakładowej ze względu na różny czas pracy członków rady nie może być wykonana w osobistym czasie pracy. Zwolnienie z pracy należy przyznać przed upływem jednego miesiąca; jeżeli nie jest to możliwe z przyczyn leżących po stronie zakładu, poświęcony czas należy wynagrodzić jak pracę świadczoną w godzinach nadliczbowych.

4) Wynagrodzenia za pracę członków rady zakładowej nie można również w czasie jednego roku po zakończeniu kadencji naliczyć w wymiarze mniejszym niż wynagrodzenia za pracę pracowników z porównywalnym

zwyczajowym w zakładzie rozwojem zawodowym. Przepis ten stosuje się również do zwykłych świadczeń pracodawcy.

5) O ile pilne zakładowe konieczności nie stoją temu na przeszkodzie, członkowie rady zakładowej również w okresie jednego roku po zakończeniu kadencji mogą być zatrudniani przy czynnościach, które są równoważne czynnościom pracowników określonych w ustępie 4.

6) Ustępy 2 i 3 stosuje się odpowiednio do uczestnictwa w szkoleniach i kształceniach, o ile te dają wiedzę, która jest konieczna w pracy rady zakładowej. Przyczyny leżące po stronie zakładu w znaczeniu ustępu 3 występują również wtedy, gdy ze względu na szczegóły zakładowego ukształtowania czasu pracy szkolenie członka rady zakładowej odbywa się poza jego czasem pracy; w tym przypadku rozmiar jego roszczenia wyrównawczego jest z uwzględnieniem jego zwolnienia od pracy na podstawie ustępu 2 w każdym dniu szkolenia ograniczony do czasu pracy pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. Rada zakładowa przy ustalaniu pory uczestnictwa w szkoleniach i kształceniach ma obowiązek uwzględnienia potrzeb zakładowych. Ma obowiązek zgłosić pracodawcy w odpowiednim czasie uczestnictwo i porę szkoleń i kształceń. Jeżeli pracodawca uważa, że niewystarczająco uwzględniono potrzeby zakładowe, może zwrócić się do gremium pojednawczego. Orzeczenie gremium zastępuje porozumienie pomiędzy pracodawcą i radą zakładową.

7) Bez uszczerbku dla przepisu ustępu 6 każdy członek rady zakładowej w okresie regularnej kadencji przysługuje roszczenie o płatne zwolnienie z pracy na okres ogółem trzech tygodni w celu wzięcia udziału w szkoleniach i kształceniach, które zostały uznane przez właściwy najwyższy organ pracy kraju związkowego po naradzie z organizacjami nadrzędnymi związków zawodowych i zrzeszeń pracodawców. Roszczenie na podsta-

wie zdania 1 powiększa się w przypadku pracowników, którzy po raz pierwszy obejmują urząd członka rady zakładowej i wcześniej nie byli reprezentantami młodzieży i uczniów, do czterech tygodni. Ustęp 6 zdanie 2 do 6 stosuje się.

§ 38. [Zwolnienia w większych zakładach] 1) Z działalności zawo-

dowej należy zwolnić co najmniej w zakładach liczących z reguły od 200 do 500 pracowników – jednego członka rady zakładowej od 501 do 900 pracowników – 2 członków rady zakładowej, od 901 do 1500 pracowników – 3 członków rady zakładowej, od 1501 do 2000 pracowników – 4 członków rady zakładowej, od 2001 do 3000 pracowników – 5 członków rady zakładowej, od 3001 do 4000 pracowników – 6 członków rady zakładowej, od 4001 do 5000 pracowników – 7 członków rady zakładowej, od 5001 do 6000 pracowników – 8 członków rady zakładowej, od 6001 do 7000 pracowników – 9 członków rady zakładowej, od 7001 do 8000 pracowników – 10 członków rady zakładowej, od 8001 do 9000 pracowników – 11 członków rady zakładowej, od 9001 do 10000 pracowników – 12 członków rady zakładowej.

W zakładach liczących więcej niż 10000 pracowników na każde rozpoczęte dalsze 2000 pracowników należy zwolnić jednego członka rady zakładowej. Zwolnienia mogą także nastąpić w formie zwolnień częściowych. Takie zwolnienia w sumie nie mogą przekraczać wymiaru zwolnień na podstawie zdań 1 i 2. W układzie zbiorowym lub porozumieniu zakładowym można uzgodnić inne regulacje o zwolnieniach.

2) Podlegający zwolnieniu członkowie rady zakładowej zostają wybrani przez radę po naradzie z pracodawcą z jej grona w wyborach tajnych i według zasad proporcjonalności. Jeżeli zgłoszona zostanie tylko jedna propozycja wyborcza, wybory odbywają się według zasad wyborów większościowych; jeżeli tylko jeden członek rady zakładowej podlega

zwolnieniu, zostaje wybrany zwykłą większością głosów. Rada zakładowa ma obowiązek podać pracodawcy nazwiska osób podlegających zwolnieniu. Jeżeli pracodawca uważa dane zwolnienie za rzeczowo nieuzasadnione, może w przeciągu dwóch tygodni od obwieszczenia wezwać gremium rozjemcze. Orzeczenie gremium zastępuje uzgodnienie pomiędzy pracodawcą i radą zakładową. Jeżeli gremium potwierdzi zastrzeżenia pracodawcy, to przy ustalaniu innego podlegającego zwolnieniu członka rady musi przestrzegać zasad ochrony mniejszości według zdania 1. Jeżeli pracodawca nie wezwie gremium rozjemczego, uważa się, że po upływie dwóch tygodni wyraził zgodę na zwolnienia. Do odwołania stosuje się § 27 ust. 1 zdanie 5 odpowiednio.

3) Okres kontynuacji wypłaty naliczonego według § 37 ust. 4 wynagrodzenia za pracę i za zatrudnienie zgodnie z § 37 ust. 5 powiększa się w przypadku członków rady zakładowej, którzy byli zwolnieni przez trzy pełne następujące po sobie kadencje, do dwóch lat po upływie kadencji.

4) Zwolnieni członkowie rady zakładowej nie mogą być wykluczani z wewnętrzzakładowych i pozazakładowych środków kształcenia zawodowego. W ciągu roku po zakończeniu zwolnienia członka rady należy mu w ramach możliwości zakładu dać okazję do nadrobienia nie podjętego zwyczajowego w zakładzie rozwoju zawodowego. W przypadku członków rady zakładowej, którzy byli zwolnieni przez trzy pełne następujące po sobie kadencje, okres według zdania 2 powiększa się do dwóch lat.

§ 39. [Godziny przyjęć] 1) Rada zakładowa może ustanowić godziny przyjęć w czasie pracy. Porę i miejsce uzgadnia rada zakładowa i pracodawca. Jeżeli porozumienie nie dojdzie do skutku, rozstrzyga gremium pojednawcze. Orzeczenie gremium zastępuje porozumienie między pracodawcą i rada.

2) Jeżeli reprezentacja młodzieży i uczniów nie prowadzi własnych godzin przyjęć, w godzinach przyjęć rady zakładowej może wziąć udział członek reprezentacji w celu doradzania określonym w § 60 ust. 1 pracownikom.

§ 40. [Koszty działalności rady] 1) Wynikające z działalności rady koszty ponosi pracodawca.

2) Dla celów posiedzeń, godzin przyjęć i bieżącego prowadzenia spraw pracodawca udostępnia w niezbędnym zakresie pomieszczenia, środki rzeczowe, środki techniki informacyjnej i komunikacyjnej oraz personel biurowy.

§ 41. [Zakaz finansowania przez pracowników] Pobieranie od pracowników i świadczenie przez nich składek na cele rady zakładowej jest niedopuszczalne.

Rozdział czwarty. Zgromadzenie zakładowe

§ 42. [Skład, zebrania wydziałowe] 1) W skład zgromadzenia zakładowego wchodzi pracownicy zakładu; zgromadzenie jest prowadzone przez przewodniczącego rady zakładowej. Nie jest publiczne. Jeżeli ze względu na charakter zakładu zgromadzenie wszystkich pracowników o tej samej porze nie może się odbyć, należy przeprowadzić zgromadzenia częściowe.

2) Pracowników wydzielonych organizacyjnie lub przestrzennie części zakładu muszą być przez radę zakładową zebrani w zgromadzeniach wydziałowych, jeżeli jest to konieczne do omówienia szczególnych interesów tych pracowników. Zgromadzenie wydziałowe jest prowadzone przez członka rady zakładowej, który jako pracownik, o ile to możliwe, powi-

nien należeć do biorącej udział części zakładu. Ustęp 1 zdanie 2 i 3 stosuje się odpowiednio.

§ 43. [Regularne zgromadzenia zakładowe i wydziałowe] 1) Rada zakładowa powinna zwołać zgromadzenie zakładowe jeden raz w każdym kwartale kalendarzowym i przedstawić na nim sprawozdanie z działalności. Jeżeli istnieją przesłanki wedle § 42 ust. 2 zdanie 1, rada zakładowa powinna przeprowadzić dwa z określonych w zdaniu 1 zgromadzeń zakładowych jako zgromadzenia wydziałowe. Zgromadzenia wydziałowe, jeżeli to możliwe, powinny odbywać się równocześnie. Rada zakładowa może przeprowadzić w każdym półroczu kalendarzowym jedno dodatkowe zgromadzenie zakładowe lub, jeżeli istnieją przesłanki wedle § 42 ust. 2 zdanie 1, jeden raz przeprowadzić dodatkowe zgromadzenia wydziałowe, jeżeli ze szczególnych powodów wydaje się to celowe.

2) Pracodawcę należy zapraszać na zgromadzenia zakładowe i wydziałowe z podaniem porządku dziennego. Jest on uprawniony do zabrania głosu na zgromadzeniu. Pracodawca lub jego przedstawiciel powinien co najmniej raz w każdym roku kalendarzowym złożyć sprawozdanie na temat spraw personalnych i socjalnych w tym stanu w zakresie zrównania praw kobiet i mężczyzn w zakładzie oraz integracji zatrudnionych w zakładzie zagranicznych pracowników, o sytuacji gospodarczej i rozwoju zakładu, a także o zakładowej ochronie środowiska, o ile nie zostają przez to naruszone tajemnice zakładu lub handlowe.

3) Rada zakładowa ma prawo, a na życzenie pracodawcy lub co najmniej jednej czwartej uprawnionych do wyboru pracowników obowiązek zwołania zgromadzenia zakładowego i zamieszczenia wnioskowanego przedmiotu obrad w porządku dziennym. O porze zgromadzeń, które od-

bywają się na życzenie pracodawcy, należy go w odpowiednim czasie poinformować.

4) Na wniosek reprezentowanego w zakładzie związku zawodowego rada zakładowa musi przed upływem dwóch tygodni od wpływu wniosku zwołać zgromadzenie zakładowe zgodnie z ustępem 1 zdanie 1, jeżeli w poprzednim półroczu kalendarzowym żadne zgromadzenie zakładowe ani zgromadzenie wydziałowe nie zostało przeprowadzone.

§ 44. [Pora i ubytek zarobków] 1) Określone w §§ 14a, 17 i 43 ust. 1 oraz te zwołane na życzenie pracodawcy zgromadzenia odbywają się w czasie pracy, o ile specyfika zakładu nie wymaga pilnie innej regulacji. Czas uczestnictwa w tych zgromadzeniach wraz z dodatkowym czasem dotarcia należy pracownikom wynagrodzić jak czas pracy. Obowiązuje to również wtedy, gdy ze względu na charakter zakładu zgromadzenia odbywają się poza czasem pracy; koszty przejazdu, które ponoszą pracownicy ze względu na udział w tych zgromadzeniach, podlegają zwrotowi przez pracodawcę.

2) Pozostałe zgromadzenia zakładowe i wydziałowe odbywają się poza czasem pracy. Można od tego odbiec w uzgodnieniu z pracodawcą; przeprowadzone w czasie pracy w uzgodnieniu z pracodawcą zgromadzenia nie uprawniają pracodawcy do zmniejszania wynagrodzenia za pracę.

§ 45. [Przedmiot zgromadzeń] 1) Zgromadzenia zakładowe i wydziałowe mogą poruszać sprawy łącznie z takimi o charakterze układowo-politycznym, socjalno-politycznym, ekologiczno-politycznym i gospodarczym, a także sprawy popierania i zrównania kobiet i mężczyzn oraz pogodzenia spraw rodzinnych z działalnością zarobkową oraz integracji pracujących w zakładzie zagranicznych pracowników, które dotyczą bezpośrednio zakładu lub jego pracowników; stosuje się zasady § 74 ust. 2.

Zgromadzenia zakładowe i wydziałowe mogą kierować do rady zakładowej wnioski i zajmować stanowisko w sprawie jej uchwał.

§ 46. [Pełnomocnicy zrzeszeń] 1) W zgromadzeniach zakładowych i wydziałowych mogą uczestniczyć z głosem doradczym pełnomocnicy reprezentowanych w zakładzie związków zawodowych. Jeżeli pracodawca uczestniczy w zgromadzeniach zakładowych lub wydziałowych, może zawezwać pełnomocnika zrzeszenia pracodawców, do którego należy.

2) O porze i porządku dziennym zgromadzeń zakładowych i wydziałowych należy poinformować na piśmie reprezentowane w radzie zakładowej związki zawodowe.

Rozdział piąty. Rada przedsiębiorstwa

§ 47. [Utworzenie, obsada, rozkład głosów] 1) Jeżeli w przedsiębiorstwie istnieje kilka rad zakładowych, należy utworzyć radę przedsiębiorstwa.

2) Do rady przedsiębiorstwa każda rada zakładowa licząca do trzech członków wysyła jednego z członków; każda rada zakładowa licząca więcej niż trzech członków wysyła dwóch swoich członków. Płcie powinny być odpowiednio uwzględnione.

3) Rada zakładowa na każdego członka rady przedsiębiorstwa ustanawia przynajmniej jednego zastępcę i ustala kolejność zastępstwa.

4) W układzie zbiorowym albo porozumieniu zakładowym liczba członków rady przedsiębiorstwa może być uregulowana odmiennie od ustępu 2 zdanie 1.

5) Jeżeli w skład rady przedsiębiorstwa zgodnie z ustępem 2 zdanie 1 wchodzi ponad czterdziestu członków i nie istnieje regulacja układowa na podstawie ustępu 4, rada przedsiębiorstwa i pracodawca zawierają porozumienie zakładowe dotyczące liczby członków rady przedsiębiorstwa, w którym ustala się, że rady zakładowe kilku zakładów przedsiębiorstwa, które są powiązane ze sobą regionalnie lub poprzez te same interesy, wspólnie wysyłają członków do rady przedsiębiorstwa.

6) Jeżeli w przypadku ustępu 5 nie dojdzie do porozumienia, rozstrzyga utworzone dla całego przedsiębiorstwa komisja rozjemcza. Orzeczenie komisji zastępuje porozumienie pomiędzy pracodawcą i radą przedsiębiorstwa.

7) Każdy członek rady przedsiębiorstwa ma tyle głosów, ilu w zakładzie, w którym został wybrany, zostało wpisanych do listy wyborczej pracowników uprawnionych do wyboru. Jeżeli rada zakładowa wysłała kilku członków, głosy na podstawie zdania 1 przysługują im w częściach.

8) Jeżeli członek rady przedsiębiorstwa został delegowany przez kilka zakładów, ma tyle głosów, ilu w zakładach, które go wysłały, zostało wpisanych do listy wyborczej pracowników uprawnionych do wyboru; jeżeli wysłano kilku członków, ustęp 7 zdanie 2 stosuje się odpowiednio.

9) Do członków rady przedsiębiorstwa, którzy zostali wysłani ze wspólnego zakładu kilku przedsiębiorstw, można w układzie zbiorowym lub porozumieniu zakładowym zawrzeć regulacje odmienne od ustępów 7 i 8.

§ 48. [Wykluczenie członka] Co najmniej jedna czwarta uprawnionych do wyboru pracowników przedsiębiorstwa, pracodawca, rada przedsiębiorstwa lub reprezentowany w przedsiębiorstwie związek zawodowy mogą w sądzie pracy złożyć wniosek o wykluczenie członka z rady

przedsiębiorstwa ze względu na rażące naruszenie jego ustawowych obowiązków.

§ 49. [Zakończenie członkostwa] Członkostwo w radzie przedsiębiorstwa wygasa z chwilą wygaśnięcia członkostwa w radzie zakładowej, złożenia urzędu, wykluczenia z rady przedsiębiorstwa na podstawie sądowego orzeczenia i odwołania przez radę zakładową.

§ 50. [Właściwość] 1) Rada przedsiębiorstwa jest właściwa w sprawach, które dotyczą przedsiębiorstwa jako całości albo kilku zakładów i nie mogą być uregulowane przez poszczególne rady zakładowe w ramach ich zakładów; jej właściwość w tym zakresie rozciąga się również na zakłady bez rady zakładowej. Nie jest nadrzędna wobec poszczególnych rad zakładowych.

2) Rada zakładowa może większością głosów swoich członków polecić radzie przedsiębiorstwa, aby za nią prowadziła daną sprawę. Rada zakładowa może sobie przy tym zastrzec kompetencję do rozstrzygnięcia. § 27 ust. 2 zdanie 3 i 4 stosuje się odpowiednio.

§ 51. [Prowadzenie spraw] 1) Do rady przedsiębiorstwa stosuje się § 25 ust. 1, §§ 26, 27, ust. 2 i 3, § 28 ust. 1 zdanie 1 i 3, ust. 2, §§ 30, 31, 34, 35, 36, 37 ust. 1 do 3 oraz §§ 40 i 41 odpowiednio. § 27 ust. 1 stosuje się odpowiednio, z tym że w skład komisji przedsiębiorstwa wchodzi przewodniczący rady przedsiębiorstwa, jego zastępcy, a w przypadku rad zakładowych liczących

od 9 do 16 członków – 3 dalszych członków komisji,

od 17 do 24 członków – 5 dalszych członków komisji,

od 25 do 36 członków – 7 dalszych członków komisji,

więcej niż 36 członków – 9 dalszych członków komisji.

2) Jeżeli należy ustanowić radę przedsiębiorstwa, rada zakładowa głównego zarządu przedsiębiorstwa lub, o ile taka rada zakładowa nie istnieje, rada zakładowa największego pod względem liczby uprawnionych do wyboru pracowników, zaprasza na wybory przewodniczącego rady przedsiębiorstwa i jego zastępcy. Przewodniczący zapraszającej rady zakładowej prowadzi posiedzenie, aż rada przedsiębiorstwa wybierze ze swojego grona kierownika wyborów. § 29 ust. 2 do 4 stosuje się odpowiednio.

3) Uchwały rady przedsiębiorstwa podejmuje się, o ile nie postanowiono inaczej, większością głosów obecnych członków. W razie równości głosów wniosek jest odrzucony. Rada przedsiębiorstwa jest zdolna do podejmowania uchwał, jeżeli przynajmniej połowa jej członków uczestniczy w podejmowaniu uchwały, a uczestnicy reprezentują przynajmniej połowę wszystkich głosów; pełnomocnictwo przez zastępców jest dopuszczalne. § 33 ust. 3 obowiązuje odpowiednio.

4) Do podejmowania uchwał przez komisję przedsiębiorstwa i dalszych komisji rady przedsiębiorstwa należy stosować § 33 ust. 1 i 2.

5) Przepisy o prawach i obowiązkach rady zakładowej stosuje się odpowiednio do rady przedsiębiorstwa, o ile ta ustawa nie zawiera przepisów szczególnych.

§ 52. [Udział reprezentacji niepełnosprawnych] Reprezentacja niepełnosprawnych przedsiębiorstwa (§ 97 ust. 1 Księgi Dziewiątej Kodeksu socjalnego) może uczestniczyć z głosem doradczym we wszystkich posiedzeniach rady zakładowej.

§ 53. [Zebranie rad zakładowych] 1) Co najmniej raz w każdym roku kalendarzowym rada przedsiębiorstwa zwołuje przewodniczących i wiceprzewodniczących rad zakładowych oraz dalszych członków komisji za-

kładowych na zgromadzenie. Na to zgromadzenie rada zakładowa może odmiennie od zdania 1 delegować ze swojego grona innych członków, o ile przez to nie zostanie przekroczona ogólna liczba uczestników na podstawie zdania 1.

2) Na zebraniu rad zakładowych składa:

1. rada przedsiębiorstwa – sprawozdanie z działalności,
2. przedsiębiorca – sprawozdanie na temat spraw personalnych i społecznych w tym stanu w zakresie zrównania praw kobiet i mężczyzn w przedsiębiorstwie oraz integracji zatrudnionych w zakładzie zagranicznych pracowników, o sytuacji gospodarczej i rozwoju przedsiębiorstwa, a także o kwestiach ochrony środowiska w przedsiębiorstwie, o ile nie zostają przez to zagrożone tajemnice związane z działalnością i handlowe.

Rozdział szósty. Rada koncernu

§ 54. [Utworzenie] 1) W koncernie (§ 18 ust. 1 Ustawy o spółkach akcyjnych) można w drodze uchwał poszczególnych rad przedsiębiorstw utworzyć radę koncernu. Utworzenie wymaga zgody rad przedsiębiorstw koncernu, w których w sumie zatrudnionych jest ponad 50 procent pracowników przedsiębiorstw koncernu.

2) Jeżeli w przedsiębiorstwie koncernu istnieje tylko jedna rada zakładowa, to wykonuje ona zadania rady przedsiębiorstwa według przepisów tego rozdziału.

§ 55. [Obsada, rozkład głosów] 1) Do rady koncernu każda rada przedsiębiorstwa deleguje dwóch swoich członków. Płcie powinny być dostatecznie uwzględnione.

2) Rada przedsiębiorstwa na każdego członka rady koncernu ustanawia przynajmniej jednego zastępcę i ustala kolejność zastępowania.

3) Każdemu członkowi rady koncernu przysługują głosy członków delegującej rady przedsiębiorstwa po połowie.

4) W układzie zbiorowym albo porozumieniu zakładowym liczba członków rady koncernu może być uregulowana odmiennie od ustępu 1 zdanie 1.

§ 47 ust. 5 do 9 obowiązuje odpowiednio.

§ 56. [Wykluczenie członka] Co najmniej jedna czwarta uprawnionych do wyboru pracowników przedsiębiorstw koncernu, pracodawca, rada koncernu lub reprezentowany w koncernie związek zawodowy mogą w sądzie pracy złożyć wniosek o wykluczenie członka z rady zakładowej koncernu ze względu na rażące naruszenie jego ustawowych obowiązków.

§ 57. [Zakończenie członkostwa] Członkostwo w radzie koncernu kończy się z chwilą wygaśnięcia członkostwa w radzie przedsiębiorstwa, złożenie urzędu, wykluczenie z rady koncernu na podstawie sądowego orzeczenia i odwołanie przez radę przedsiębiorstwa.

§ 58. [Właściwość] 1) Rada koncernu jest właściwa w sprawach, które dotyczą koncernu jako całości albo kilku przedsiębiorstw koncernu i nie mogą być uregulowane przez poszczególne rady przedsiębiorstw w ramach ich przedsiębiorstw; jej właściwość w tym zakresie rozciąga się również na przedsiębiorstwa, które nie stworzyły rady przedsiębiorstwa oraz na zakłady przedsiębiorstw koncernu bez rady zakładowej. Nie jest nadrzędna wobec poszczególnych rad przedsiębiorstw.

2) Rada przedsiębiorstwa może większością głosów swoich członków zlecić radzie koncernu, aby za nią prowadziła daną sprawę. Rada przedsiębiorstwa może sobie przy tym zastrzec głos rozstrzygający. § 27 ust. 2 zdanie 3 i 4 stosuje się odpowiednio.

§ 59. [Prowadzenie spraw] 1) Do rady koncernu stosuje się § 25 ust. 1, §§ 26, 27, ust. 2 i 3, § 28 ust. 1 zdanie 1 i 3, ust. 2, §§ 30, 31, 34, 35, 36, 37 ust. 1 do 3 oraz §§ 40, 41 i 51 ust. 1 zdanie 2 i ust. 3 do 5 odpowiednio.

2) Jeżeli należy ustanowić radę koncernu, rada przedsiębiorstwa zwierzchniego lub, o ile taka rada przedsiębiorstwa nie istnieje, rada największego pod względem liczby uprawnionych do wyboru pracowników przedsiębiorstwa koncernu, zaprasza na wybory przewodniczącego rady koncernu i jego zastępcy. Przewodniczący zapraszającej rady przedsiębiorstwa prowadzi posiedzenie, aż rada koncernu wybierze ze swojego grona kierownika wyborów. § 29 ust. 2 do 4 stosuje się odpowiednio.

§ 59 a. [Udział reprezentacji niepełnosprawnych] Reprezentacja niepełnosprawnych przedsiębiorstwa (§ 97 ust. 2 Księgi Dziewiątej Kodeksu socjalnego) może uczestniczyć z głosem doradczym we wszystkich posiedzeniach rady koncernu.

Część trzecia. Reprezentacja młodzieży i uczniów

Rozdział pierwszy. Zakładowa reprezentacja młodzieży i uczniów

§ 60. [Utworzenie] 1) W zakładach liczących z reguły przynajmniej pięciu pracowników, którzy nie ukończyli jeszcze 18. roku życia (młodzież) albo którzy zatrudniani są w celu nauki zawodu i nie ukończyli jeszcze 25. roku życia, wybiera się reprezentację młodzieży i uczniów.

2) Reprezentacja młodzieży i uczniów zastępuje na warunkach poniższych przepisów szczególne interesy określonych w ustępie 1 pracowników.

§ 61. [Prawo wyboru i bierne prawo wyborcze] 1) Uprawnionymi do wyboru są wszyscy określeni w § 60 ust. 1 pracownicy zakładu.

2) Wybieralni są wszyscy pracownicy zakładu, którzy jeszcze nie ukończyli 25. roku życia; § 8 ust. 1 zdanie 3 stosuje się. Członkowie rady zakładowej nie mogą być wybrani na reprezentantów młodzieży i uczniów.

§ 62. [Obsada reprezentacji] 1) W skład reprezentacji młodzieży i uczniów wchodzi w zakładach liczących z reguły

od 5 do 20 określonych w § 60 ust. 1 pracowników – jedna osoba,
od 21 do 50 określonych w § 60 ust. 1 pracowników – 3 członków,
od 51 do 150 określonych w § 60 ust. 1 pracowników – 5 członków,
od 151 do 300 określonych w § 60 ust. 1 pracowników – 7 członków,
od 301 do 500 określonych w § 60 ust. 1 pracowników – 9 członków,
od 501 do 700 określonych w § 60 ust. 1 pracowników – 11 członków,
od 701 do 1000 określonych w § 60 ust. 1 pracowników – 13 członków,
ponad 1000 określonych w § 60 ust. 1 pracowników – 15 członków.

2) W skład reprezentacji młodzieży i uczniów, o ile to możliwe, powinni wchodzić pracownicy różnych rodzajów zatrudnienia i uczonych zawodów pracujących w zakładzie określonych w § 60 ust. 1 pracowników.

3) Płeć, która w gronie określonych w § 60 ust. 1 pracowników stanowi mniejszość, musi być reprezentowana w reprezentacji młodzieży i uczniów przynajmniej według swojej liczbowej proporcji, jeżeli ta reprezentacja składa się z co najmniej trzech członków.

§ 63. [Przepisy wyborcze] 1) Reprezentację młodzieży i uczniów wybiera się w wyborach tajnych i bezpośrednich.

2) Najpóźniej na 8 tygodni przed upływem kadencji reprezentacji młodzieży i uczniów rada zakładowa ustanawia zarząd wyborczy i jej przewodniczącego. Do wyborów reprezentacji młodzieży i uczniów stosuje się § 14 ust. 2 do 5, § 16 ust. 1 zdanie 4 do 6, § 18 ust. 1 zdanie 1 i ustęp 3 oraz §§ 19 i 20 odpowiednio.

3) Jeżeli rada zakładowa nie ustanowi zarządu wyborczego lub nie ustanowi najpóźniej na 6 tygodni przed upływem kadencji reprezentacji młodzieży i uczniów bądź zarząd wyborczy nie wypełni obowiązku zgodnie z § 18 ust. 1 zdanie 1, obowiązują § 16 ust. 2 zdanie 1 i 2, ust. 3 zdanie 1 i § 18 ust. 1 zdanie 2 odpowiednio; wniosek w sądzie może być złożony także przez pracowników w młodym wieku.

4) W zakładach liczących z reguły od pięciu do pięćdziesięciu określonych w § 60 ust. 1 pracowników stosuje się § 14 a odpowiednio. Termin do ustanowienia zarządu wyborczego skraca się w przypadku ustępu 2 zdania 1 do czterech tygodni, a w przypadku ustępu 3 zdanie 1 do trzech tygodni.

5) W zakładach liczących z reguły od 51 do 100 określonych w § 60 ust. 1 pracowników stosuje się § 14 a ust. 5 odpowiednio.

§ 64. [Okres wyborów i kadencja] 1) Regularne wybory reprezentacji młodzieży i uczniów odbywają się co dwa lata w okresie od 1 października do 30 listopada. Do wyborów reprezentacji młodzieży i uczniów poza tym okresem stosuje się § 13 ust. 2 nr 2 do 6 i ust. 3 odpowiednio.

2) Zwyczajna kadencja reprezentacji młodzieży i uczniów trwa dwa lata. Kadencja rozpoczyna się wraz z ogłoszeniem wyniku wyborów lub, jeżeli w tym momencie istnieje jeszcze reprezentacja młodzieży i uczniów, z upływem jej kadencji. Kadencja upływa najpóźniej w dniu 30 listopada tego roku, w którym na podstawie ust. 1 zdanie 1 odbywają się regularne wybory. W przypadku § 13 ust. 3 zdanie 2 kadencja upływa najpóźniej w dniu 30 listopada tego roku, w którym należy wybrać reprezentację młodzieży i uczniów należy wybrać ponownie. W przypadkach § 13 ust. 2 nr 2 kadencja upływa z ogłoszeniem wyniku wyborów do nowej reprezentacji młodzieży i uczniów.

3) Członek reprezentacji młodzieży i uczniów, który w czasie kadencji ukończy 25. rok życia, pozostaje członkiem reprezentacji młodzieży i uczniów do końca kadencji.

§ 65. [Prowadzenie spraw] 1) Do reprezentacji młodzieży i uczniów stosuje się § 23 ust. 1, §§ 24, 25, 26, 28 ust. 1 zdanie 1 i 2, §§ 30, 31, 33 ust. 1 i 2 oraz §§ 34, 36, 37, 40 i 41 odpowiednio.

2) Reprezentacja młodzieży i uczniów może po zawiadomieniu rady zakładowej organizować posiedzenia; § 29 obowiązuje odpowiednio. W posiedzeniach tych może uczestniczyć przewodniczący rady zakładowej albo pełnomocnik będący członkiem rady zakładowej.

§ 66. [Zawieszenie uchwał rady zakładowej] 1) Jeżeli większość reprezentacji młodzieży i uczniów uważa uchwałę rady zakładowej za znaczące naruszenie ważnych interesów określonych w § 60 ust. 1 pracowników, na ich wniosek uchwałę zawiesza się na okres jednego tygodnia od jej podjęcia, aby można było w tym czasie przeprowadzić, w razie potrzeby z pomocą reprezentowanych w zakładzie związków zawodowych, próbę uzgodnienia stanowisk.

2) Jeżeli pierwsza uchwała zostanie potwierdzona, wniosku o zawieszenie nie można powtórzyć; to samo dotyczy przypadku, kiedy pierwsza uchwała zostanie zmieniona jedynie nieznacznie.

§ 67. [Udział w posiedzeniach rady zakładowej] 1) Reprezentacja młodzieży i uczniów można wszystkie posiedzenia rady zakładowej wysyłać przedstawiciela. Jeżeli omawiane są sprawy, które dotyczą w szczególności pracowników określonych w § 60 ust. 1, w tych punktach porządku dziennego cała reprezentacja młodzieży i uczniów ma prawo uczestnictwa.

2) Reprezentanci młodzieży i uczniów mają prawo głosu, o ile uchwały, które mają być podjęte, w stopniu przeważającym dotyczą pracowników określonych w § 60 ust. 1.

3) Reprezentacja młodzieży i uczniów może wnioskować w radzie zakładowej, aby sprawy, które szczególnie dotyczą pracowników określonych w § 60 ust. 1 i które omawiała, zostały umieszczone w następnym porządku dziennym. Rada zakładowa powinna przekazywać sprawy, które szczególnie dotyczą pracowników określonych w § 60 ust. 1, reprezentacji młodzieży i uczniów w celu omówienia.

§ 68. [Udział we wspólnych naradach] Rada zakładowa wzywa reprezentację młodzieży i uczniów na narady pracodawcy i rady zakładowej, jeżeli omawiane są sprawy, które szczególnie dotyczą pracowników określonych w § 60 ust. 1.

§ 69. [Godziny przyjęć] W zakładach zatrudniających więcej niż pięćdziesięciu pracowników określonych w § 60 ust. 1, reprezentacja młodzieży i uczniów może ustanowić godziny przyjęć w czasie pracy. Porę i miejsce uzgadnia rada zakładowa i pracodawca. § 39 ust. 1 zdanie 3 i 4 oraz ust. 3 stosuje się odpowiednio. W godzinach przyjęć może brać

udział przewodniczący rady zakładowej albo członek rady zakładowej z pełnomocnictwem.

§ 70. [Zadania w ogólności] 1) Reprezentacja młodzieży i uczniów ma następujące ogólne zadania:

1. wnioskowanie o podjęcie czynności, które służą pracownikom określonym w § 60 ust. 1, w szczególności w kwestiach kształcenia zawodowego i przejęcia zatrudnionych w celu nauki zawodu do stosunku pracy, w radzie zakładowej;
- 1a. wnioskowanie o podjęcie czynności w celu realizacji faktycznego równouprawnienia pracowników określonych w § 60 ust. 1 zgodnie z § 80 ust. 1 nr 2a i 2b w radzie zakładowej;
2. nadzorowanie, aby obowiązujące na korzyść pracowników określonych w § 60 ust. 1 ustawy, rozporządzenia, przepisy antywypadkowe, układy zbiorowe i porozumienia zakładowe były realizowane;
3. przyjmowanie inicjatyw pracowników określonych w § 60 ust. 1, w szczególności w sprawach kształcenia zawodowego i, jeżeli wydają się one uprawnione, naleganie w radzie zakładowej w celu ich załatwienia. Reprezentacja młodzieży i uczniów informuje dotkniętych pracowników określonych w § 60 ust. 1 co do stanu i wyniku negocjacji;
4. wspieranie integracji zagranicznych pracowników określonych w § 60 ust. 1 w zakładzie i wnioskowanie o odpowiednie czynności w radzie zakładowej.

2) W celu realizacji jej zadań reprezentacja młodzieży i uczniów powinna zostać w odpowiednim czasie i wyczerpująco poinformowana przez radę zakładową. Reprezentacja młodzieży i uczniów może żądać, aby rada zakładowa udostępniła jej niezbędne do realizacji jej zadań dokumenty.

§ 71. [Reprezentacja młodzieży i uczniów] Reprezentacja młodzieży i uczniów może przed lub po każdym zgromadzeniu zakładowym w porozumieniu z radą zakładową zwoływać zakładowe zgromadzenie młodzieży i uczniów. W porozumieniu z radą zakładową i pracodawcą zakładowe zgromadzenie młodzieży i uczniów może być zwołane także w innej porze. § 43 ust. 2 zdanie 1 i 2, §§ 44 do 46 oraz § 65 ust. 2 zdanie 2 stosuje się odpowiednio.

Rozdział drugi. Reprezentacja młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa

§ 72. [Utworzenie, obsada, rozkład głosów] 1) Jeżeli w przedsiębiorstwie istnieje kilka reprezentacji młodzieży i uczniów, należy utworzyć reprezentację młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa.

2) Do reprezentacji młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa każda reprezentacja młodzieży i uczniów wysyła jednego członka

3) Reprezentacja młodzieży i uczniów na każdego członka reprezentacji młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa ustanawia przynajmniej jednego zastępcę i ustala kolejność zastępstwa.

4) W układzie zbiorowym albo porozumieniu zakładowym liczba członków reprezentacji młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa może być uregulowana odmiennie od ustępu 2 zdanie 1.

5) Jeżeli do reprezentacji młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa zgodnie z ustępem 2 należy więcej niż dwudziestu członków i nie istnieje regulacja układowa na podstawie ustępu 4, rada przedsiębiorstwa i pracodawca zawierają porozumienie zakładowe dotyczące liczby członków reprezentacji młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa, w którym ustala się, że reprezentacje młodzieży i uczniów kilku zakładów przedsiębiorstwa, które

są powiązane ze sobą regionalnie lub poprzez te same interesy, wspólnie wysyłają członków do reprezentacji młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa.

6) Jeżeli w przypadku ustępu 5 nie dojdzie do porozumienia, rozstrzyga utworzone dla całego przedsiębiorstwa komisja rozjemcza. Orzeczenie komisji zastępuje porozumienie pomiędzy pracodawcą i radą przedsiębiorstwa.

7) Każdy członek reprezentacji młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa ma tyle głosów, ilu w zakładzie, w którym został wybrany, zostało wpisanych do listy wyborczej pracowników określonych w § 60 ust. 1. Jeżeli członek reprezentacji młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa został delegowany przez kilka zakładów, ma tyle głosów, ilu w zakładach, które go wysłały, zostało wpisanych do listy wyborczej pracowników określonych w § 60 ust. 1. Jeżeli wysłano kilku członków, głosy według zdania 1 przysługują im w częściach.

8) Do członków reprezentacji młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa, którzy zostali wysłani ze wspólnego zakładu kilku przedsiębiorstw, można w układzie zbiorowym lub porozumieniu zakładowym zawrzeć regulacje odmienne od ustępu 7.

§ 73. [Posiedzenia] 1) Reprezentacja młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa może po zawiadomieniu rady przedsiębiorstwa organizować posiedzenia. W posiedzeniach tych może uczestniczyć przewodniczący rady przedsiębiorstwa albo pełnomocnik będący członkiem rady przedsiębiorstwa.

2) Do reprezentacji młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa stosuje się § 25 ust. 1, 26, 28 ust. 1 zdanie 1, §§ 30, 31, 34, 36, 37 ust. 1 do 3, 40, 41, 48, 49, 50, 51 ust. 2 do 5 oraz §§ 66 do 68 odpowiednio.

Rozdział trzeci. Reprezentacja młodzieży i uczniów koncernu

§ 73 a. [Utworzenie, obsada, rozkład głosów] 1) Jeżeli w koncernie (§ 18 ust. 1 Ustawy o spółkach akcyjnych) istnieje więcej niż jedna reprezentacja młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa, można w drodze uchwał poszczególnych reprezentacji młodzieży i uczniów przedsiębiorstw utworzyć reprezentację młodzieży i uczniów koncernu. Utworzenie wymaga zgody reprezentacji młodzieży i uczniów przedsiębiorstw koncernu, w których w sumie zatrudnionych jest co najmniej 75 procent pracowników określonych w § 60 ust. 1. Jeżeli w przedsiębiorstwie koncernu istnieje tylko jedna reprezentacja młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa, to wykonuje ona zadania reprezentacji młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa według przepisów tego rozdziału.

2) Do reprezentacji młodzieży i uczniów koncernu każda reprezentacja młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa deleguje jednego ze swoich członków. Na każdego członka rady koncernu ustanawia przynajmniej jednego zastępcę i ustala kolejność zastępowania.

3) Każdy członek reprezentacji młodzieży i uczniów koncernu ma tyle głosów, ile w sumie mają członkowie delegującej reprezentacji młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa.

4) § 72 ust. 4 do 8 obowiązuje odpowiednio.

§ 73 b. [Posiedzenia] 1) Reprezentacja młodzieży i uczniów koncernu może po zawiadomieniu rady koncernu organizować posiedzenia. W posiedzeniach tych może uczestniczyć przewodniczący albo pełnomocny członkiem rady koncernu.

2) Do reprezentacji młodzieży i uczniów koncernu stosuje się § 25 ust. 1, 26, 28 ust. 1 zdanie 1, §§ 30, 31, 34, 36, 37 ust. 1 do 3, §§ 40, 41, 51 ust. 3 do 5, §§ 56, 57, 58, 59 ust. 2 oraz §§ 66 do 68 odpowiednio.

Część czwarta. Współdziałanie i współdecydowanie pracowników

Rozdział pierwszy. Sprawy ogólne

§ 74. [Zasady współpracy] 1) Pracodawca i rada zakładowa powinni co najmniej raz w miesiącu spotkać się na naradzie. Powinni negocjować w spornych kwestiach ze szczerą chęcią dojścia do porozumienia i zgłaszać propozycje kompromisu w sporach

2) Środki walki w dziedzinie pracy w stosunkach pomiędzy pracodawcą a radą zakładową są niedopuszczalne; walki w dziedzinie pracy stron mających zdolność układową nie są przez to naruszone. Pracodawca i rada zakładowa powinni zaniechać czynności, poprzez które naruszony zostaje przebieg pracy lub pokój w zakładzie. Powinni zaniechać wszelkiej działalności partyjno-politycznej w zakładzie; poruszanie spraw o charakterze układowo-politycznym, socjalno-politycznym, ekologiczno-politycznym i gospodarczym, które bezpośrednio dotyczą zakładu albo jego pracowników, nie jest przez to naruszone.

3) Pracownicy, którzy w ramach tej ustawy przejmują zadania, nie są przez to ograniczeni w działalności na rzecz ich związku zawodowego także w zakładzie.

§ 75. [Zasady traktowania pracowników] 1) Pracodawca i rada zakładowa pilnują, aby wszystkie działające w zakładzie osoby były traktowane na zasadach prawa i słuszności, w szczególności by nie dochodziło do różnego traktowania osób ze względu na ich urodzenie, religię, naro-

dowość, pochodzenie, polityczną lub związkową działalność albo nastawienie bądź ze względu na płeć albo orientację seksualną. Powinni pilnować, aby pracownicy nie byli dyskryminowani ze względu na przekroczenie określonych granic wieku.

2) Pracodawca i rada zakładowa chronią i wspierają swobodny rozwój osobowości zatrudnionych w zakładzie pracowników. Powinni wspierać samodzielność i własną inicjatywę pracowników i grup roboczych.

§ 76. [Gremium rozjemcze] 1) W celu niwelowania różnic w poglądach pomiędzy pracodawcą i radą zakładową, radą przedsiębiorstwa lub radą koncernu należy w razie potrzeby utworzyć komisję rozjemczą.

2) W skład gremium rozjemczego wchodzi równa liczba zasiadających, którzy są ustanawiani przez pracodawcę i radę zakładową, a także jeden neutralny przewodniczący, którego muszą uzgodnić obie strony. Jeżeli kompromis co do osoby przewodniczącego nie dojdzie do skutku, ustanawia go sąd pracy. Tenże rozstrzyga również, jeżeli nie zostanie osiągnięte porozumienie o liczbie uczestników.

3) Gremium rozjemcze ma obowiązek niezwłocznie podjąć działania. Podejmuje uchwały po ustnej naradzie większością głosów. Przy podejmowaniu uchwał przewodniczący powinien najpierw wstrzymać się od głosu; jeżeli większość głosów nie dojdzie do skutku, przewodniczący po dodatkowej naradzie bierze udział w ponownym głosowaniu. Uchwały gremium podlegają spisaniu, podpisaniu przez przewodniczącego i przekazaniu pracodawcy i radzie zakładowej.

4) W porozumieniu zakładowym mogą być uregulowane dalsze szczegóły postępowania przed gremium.

5) W przypadkach, w których orzeczenie gremium zastępuje porozumienie pomiędzy pracodawcą i radą zakładową, gremium rozjemcze podejmuje działanie na wniosek jednej ze stron. Jeżeli jedna strona nie mianuje członków lub wskazani przez jedną ze stron nie stawiają się na posiedzeniu mimo dokonanego w odpowiednim czasie zaproszenia, rozstrzygają sami przewodniczący i obecni członkowie na warunkach ustępu 3. Gremium rozjemcze podejmuje swoje uchwały po uwzględnieniu potrzeb zakładu i dotkniętych pracowników według słusznego uznania. Przekroczenie granic uznania może być podniesione przez pracodawcę albo radę zakładową w ciągu dwóch tygodni, licząc od dnia przekazania uchwały, w sądzie pracy.

6) Poza tym gremium rozjemcze podejmuje czynności jedynie wtedy, gdy obie strony postawią wniosek lub zgodzą się na podjęcie przez nie działań. W tych przypadkach jego orzeczenie zastępuje porozumienie pomiędzy pracodawcą i radą zakładową tylko wtedy, gdy obie strony a priori poddadzą się orzeczeniu lub przyjmą je następczo.

7) O ile według odrębnych przepisów dostępna jest droga prawna, nie zostaje ona wyłączona przez orzeczenie gremium.

8) W układzie zbiorowym można postanowić, że określone w ustępie 1 gremium rozjemcze zostaje zastąpione przez układowe gremium pojedyncze.

§ 76 a. [Koszty gremium] 1) Koszty gremium rozjemczego ponosi pracodawca.

2) Członkowie gremium, którzy należą do zakładu, nie otrzymują za swoją działalność wynagrodzenia; § 37 ust. 2 i 3 stosuje się odpowiednio. Jeżeli w celu niwelowania różnic w poglądach pomiędzy pracodawcą i ra-

dą zakładową, radą przedsiębiorstwa lub radą koncernu należy utworzyć komisję rozjemczą, zdanie 1 stosuje się odpowiednio do członków należących do zakładu przedsiębiorstwa albo zakładu przedsiębiorstwa koncernu.

3) Przewodniczącemu i członkom, którzy nie zaliczają się do osób określonych w ustępie 2, przysługuje wobec pracodawcy roszczenie o wynagrodzenie ich działalności. Wysokość wynagrodzenia ustala się według zasad ustępu 4 zdanie 3 do 5.

4) Federalne Ministerstwo Gospodarki i Pracy może uregulować wynagrodzenie według ustępu 3 na drodze rozporządzenia. W taryfie wynagrodzeń należy ustalić stawki maksymalne. Przy tym w szczególności należy uwzględnić nakład czasu, trudność sporu oraz utratę zarobku. Wynagrodzenie członków należy ustalić na poziomie niższym od wynagrodzenia przewodniczącego. Przy ustalaniu stawek maksymalnych należy uwzględnić słuszne interesy członków gremium rozjemczego i pracodawcy.

5) Od ustępu 3 i rozporządzenia o wynagrodzeniach na podstawie ustępu 4 można odbiec w układzie zbiorowym lub porozumieniu zakładowym, jeżeli dopuszcza to układ zbiorowy albo regulacja układowa nie istnieje.

§ 77. [Porozumienie zakładowe] 1) Porozumienia pomiędzy radą zakładową i pracodawcą, także wtedy gdy ich podstawą jest orzeczenie gremium rozjemczego, wykonuje pracodawca, chyba że w konkretnym przypadku postanowiono inaczej. Rada zakładowa nie może jednostronnymi czynnościami ingerować w kierowanie zakładem.

2) Porozumienia zakładowe zostają zawarte wspólnie przez pracodawcę i radę zakładową i muszą być złożone na piśmie. Muszą być podpisane przez obie strony; przepisu tego nie stosuje się, jeżeli ich podstawą jest

orzeczenie gremium rozjemczego. Pracodawca wykląda porozumienia zakładowe w odpowiednim miejscu w zakładzie.

3) Wynagrodzenia za pracę i inne warunki pracy, które są uregulowane lub zazwyczaj są regulowane w układzie zbiorowym, nie mogą być przedmiotem porozumienia zakładowego.

4) Porozumienia zakładowe obowiązują bezpośrednio i bezwzględnie. Jeżeli w porozumieniu przyznaje się pracownikom uprawnienia, rezygnacja z nich jest dopuszczalna tylko za zgodą rady zakładowej. Utrata tych praw jest wykluczona. Terminy zawite dla ich dochodzenia są tylko w takim zakresie dopuszczalne, w jakim są uregulowane w układzie zbiorowym lub porozumieniu zakładowym; to samo dotyczy skrócenia terminów przedawnienia.

5) Porozumienia zakładowe mogą być, o ile inaczej nie postanowiono, wypowiedzane w terminie trzech miesięcy.

6) Po upływie porozumienia zakładowego jego regulacje obowiązują nadal w sprawach, w których orzeczenie gremium rozjemczego może zastąpić porozumienie pomiędzy pracodawcą i radą zakładową, aż zostaną zastąpione przez inne uzgodnienie.

§ 78. [Zakaz dyskryminacji] Członkom rady zakładowej, rady przedsiębiorstwa, rady koncernu, reprezentacji młodzieży i uczniów, reprezentacji młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa, reprezentacji młodzieży i uczniów koncernu, komisji gospodarczej, reprezentacji pokładowej, morskiej rady zakładowej, określonych w § 3 ust. 1 reprezentacji pracowników, gremium rozjemczego, układowego gremium pojednawczego (§ 76 ust. 8) i zakładowej komisji skargowej (§ 86) oraz osobom informującym (§ 80 ust. 2 zdanie 3) nie można przeszkadzać ani ograniczać ich w wykonywaniu działalności. Nie mogą być ze względu na swoją działalność

dyskryminowani ani uprzywilejowani; to samo tyczy się ich rozwoju zawodowego.

§ 78 a. [Ochrona uczniów w szczególnych przypadkach] 1) Jeżeli pracodawca nie planuje zawiązać stosunku pracy na czas nieokreślony z uczniem, który jest członkiem reprezentacji młodzieży i uczniów, rady zakładowej, reprezentacji pokładowej albo morskiej rady zakładowej, po wygaśnięciu stosunku kształcenia zawodowego, powiadamia o tym ucznia na piśmie na trzy miesiące przed zakończeniem stosunku wykształcenia zawodowego.

2) Jeżeli określony w ustępie 1 uczeń w ciągu ostatnich trzech miesięcy przed zakończeniem stosunku wykształcenia zawodowego pisemnie żąda od pracodawcy dalszego zatrudnienia, uważa się za obowiązujące powstanie pomiędzy uczniem a pracodawcą w następstwie stosunku wykształcenia zawodowego stosunku pracy na czas nieokreślony. Do tego stosunku pracy stosuje się w szczególności § 37 ust. 4 i 5 odpowiednio.

3) Ustępy 1 i 2 stosuje się również, jeżeli stosunek nauki zawodu po upływie roku od zakończenia kadencji reprezentacji młodzieży i uczniów, rady zakładowej, reprezentacji pokładowej albo morskiej rady zakładowej.

4) Pracodawca może do chwili upływu dwóch tygodni od zakończenia stosunku wykształcenia zawodowego wnioskować przed sądem pracy o:

1. stosunek pracy według ustępów 2 i 3 nie powstanie, lub
2. rozwiązanie powstałego według ustępów 2 i 3 stosunku pracy, jeżeli zachodzą fakty, na których podstawie od pracodawcy z uwzględnieniem wszystkich okoliczności nie można wymagać dalszego zatrudnienia. W postępowaniu przed sądem pracy rada zakładowa, reprezentacja pokładowa, morska rada zakładowa, w przypadku

członków reprezentacji młodzieży i uczniów także ona, są uczestnikami.

5) Ustępy 2 do 4 znajdują zastosowanie niezależnie od tego, czy pracodawca spełnił swój obowiązek powiadomienia.

§ 79. [Obowiązek zachowania tajemnic] 1) Członkowie i zastępcy rady zakładowej są obowiązani zachować tajemnice działalności i handlowe, o których dowiedzieli się w trakcie przynależności do rady i zostały określone przez pracodawcę jako wymagające zachowania tajemnicy, nie ujawniać i nie wykorzystywać. Dotyczy to również okresu po wyjściu z rady. Obowiązek nie ma zastosowania w stosunkach z członkami rady. Ponadto nie ma zastosowania w stosunkach z radą przedsiębiorstwa, radą koncernu, reprezentacją pokładową, morską radą zakładową i reprezentantami pracowników w radzie nadzorczej oraz w postępowaniu przed gremium rozjemczym, układowym gremium pojednawczym (§ 76 ust. 8), a także zakładową komisją skargową. (§ 86).

2) Ustęp 1 stosuje się odpowiednio do członków i zastępców w radzie przedsiębiorstwa, radzie koncernu, reprezentacji młodzieży i uczniów, reprezentacji młodzieży i uczniów przedsiębiorstwa, reprezentacji młodzieży i uczniów koncernu, komisji gospodarczej, reprezentacji pokładowej, morskiej rady zakładowej, utworzonych na podstawie § 3 ust. 1 reprezentacjach pracowników, gremium rozjemczym, układowym gremium pojednawczym (§ 76 ust. 8) i zakładowej komisji skargowej (§ 86), a także przedstawicieli związków zawodowych i zrzeszeń pracodawców.

§ 80. [Ogólne zadania] 1) Rada zakładowa ma następujące ogólne zadania:

1. nadzorowanie, aby obowiązujące na korzyść pracowników ustawy, rozporządzenia, przepisy antywypadkowe, układy zbiorowe i porozumienia zakładowe były realizowane;

2. wnioskowanie u pracodawcy o podjęcie czynności, które służą pracownikom zakładowi i załodze;
- 2a. wspieranie realizacji faktycznego równouprawnienia kobiet i mężczyzn, w szczególności w zawiązaniu stosunku pracy, zatrudnieniu, wykształceniu, doskonaleniu zawodowym i kontynuacji kształcenia oraz w awansie zawodowym;
- 2b. wspieranie dostosowania potrzeb rodziny i działalności zarobkowej;
3. przyjmowanie inicjatyw pracowników i reprezentacji młodzieży i uczniów i, jeżeli wydają się uprawnione, działanie w drodze negocjacji z pracodawcą w kierunku ich załatwienia; powinien poinformować dotkniętych pracowników o stanie i wyniku negocjacji;
4. wspieranie integracji niepełnosprawnych i innych osób wymagających szczególnej opieki;
5. przygotowanie i przeprowadzenie wyboru reprezentacji młodzieży i uczniów i ścisła współpraca z nią; może zażądać od reprezentacji młodzieży i uczniów przedstawienia propozycji i opinii;
6. wspieranie zatrudnienia starszych pracowników w zakładzie;
7. wspieranie integracji zagranicznych pracowników w zakładzie i zrozumienia między nimi a niemieckimi pracownikami także wnioskowanie o przedsięwzięcie środków w celu zwalczania rasizmu i ksenofobii;
8. wspieranie i zabezpieczenie zatrudnienia w zakładzie;
9. wspieranie środków ochrony pracy i zakładowej ochrony środowiska.

2) W celu realizacji jej zadań z tej ustawy rada zakładowa powinna zostać w odpowiednim czasie i wyczerpująco poinformowana przez pracodawcę; informacja rozciąga się na zatrudnianie osób, które nie są związane stosunkiem pracy z pracodawcą. Radzie zakładowej należy na żądanie o każdym czasie udostępnić niezbędne do realizacji jej zadań do-

kumenty; w tych ramach komisja zakładowa albo komisja utworzona na podstawie § 28 jest uprawniona wglądu w listy płac i wynagrodzeń brutto. W zakresie, w jakim jest to potrzebne do wypełniania zadań rady zakładowej, pracodawca udostępnia radzie pracowników z wiedzą fachową jako osoby informujące; powinien przy tym uwzględniać propozycje rady zakładowej, o ile na przeszkodzie nie stoją potrzeby zakładowe.

3) Rada zakładowa może do realizacji swoich zadań po bliższym uzgodnieniu z pracodawcą zaważać rzeczoznawców, w zakresie potrzebnym do należytego wypełniania jej zadań.

4) W sprawie obowiązku zachowania tajemnicy osób informujących i rzeczoznawców odpowiednio stosuje się § 79.

Rozdział drugi. Współdziałanie i skarga pracownika

§ 81. [Obowiązek poinformowania] 1) Pracodawca powinien poinformować pracownika o jego zadaniach i odpowiedzialności oraz rodzaju jego działalności i jej przyporządkowaniu w przebiegu pracy zakładu. Ma obowiązek pouczyć pracownika przed rozpoczęciem zatrudnienia na temat zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych, na które jest wystawiony w zatrudnieniu, a także o środkach i urządzeniach służących odparciu tych zagrożeń i środkach podjętych na podstawie § 10 ust. 2 Ustawy o ochronie pracy.

2) Pracownika należy w odpowiednim czasie poinformować o zmianach w jego zakresie pracy. Ustęp 1 obowiązuje odpowiednio.

3) W zakładach, w których nie ma rady zakładowej, pracodawca wysłuchuje pracowników w sprawach wszystkich środków, które mogą nieść ze sobą skutki dla bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

4) Pracodawca informuje pracownika o przewidzianych na podstawie planów urządzeń technicznych, procesów pracy i przebiegów pracy lub miejsc pracy środkach i ich oddziaływaniach na jego miejsce pracy, otoczenie pracy oraz treść i rodzaj jego działalności. Jak tylko będzie wiadomo, że zmieni się działalność pracownika i jego zawodowa wiedza i umiejętności nie wystarczą do wypełniania jego zadań, pracodawca ma obowiązek rozważyć z pracownikiem, jak jego zawodowa wiedza i umiejętności mogą być w ramach możliwości zakładu dostosowane do przyszłych wymagań. Pracownik może na rozważania z pracodawcą zaważać członka rady zakładowej.

§ 82. [Prawo wysłuchania i zgłaszania propozycji] 1) Pracownik ma prawo bycia wysłuchanym w sprawach zakładu, które dotyczą jego osoby, przez właściwe według struktury organizacyjnej zakładu osoby. Ma prawo zajmować stanowisko wobec środków pracodawcy, które go dotyczą oraz zgłaszać propozycje ukształtowania miejsca i przebiegu pracy.

2) Pracownik może żądać wyjaśnień dotyczących obliczenia i składników jego wynagrodzenia za pracę oraz omówienia z nim oceny jego pracy oraz możliwości jego rozwoju zawodowego. Może zaważać członka rady zakładowej. Członek rady ma obowiązek zachować milczenie co do treści tych negocjacji, w zakresie, w jakim w konkretnym przypadku nie został z tego obowiązku zwolniony przez pracownika.

§ 83. [Wgląd w akta personalne] 1) Pracownik ma prawo do wglądu w prowadzone o nim akta personalne. Może do tego zaważać członka rady zakładowej. Członek rady zakładowej powinien co do treści akt zachować milczenie, o ile w konkretnym przypadku nie zostanie zwolniony z tego obowiązku przez pracownika.

2) Oświadczenia pracownika dotyczące treści akt personalnych należy na jego żądanie do nich dołączyć.

§ 84. [Prawo skargi] 1) Każdy pracownik ma prawo do składania skarg we właściwych jednostkach zakładu, jeżeli uważa, że został potraktowany w sposób dyskryminujący albo niesprawiedliwie bądź został w inny sposób dotknięty przez pracodawcę albo pracowników zakładu. Może zawiadomić członka rady zakładowej w celu poparcia lub pośrednictwa.

2) Pracodawca ma obowiązek poinformowania pracownika o rozpatrywaniu jego skargi i, jeżeli uznaje ją za uprawnioną, wesprzeć jej żądanie.

3) Pracownika nie może dotknąć dyskryminacja ze względu na podniesienie skargi.

§ 85. [Rozpatrywanie skarg przez radę] 1) Rada zakładowa przyjmuje skargi pracowników, jeżeli uważa je za uprawnione, działać wobec pracodawcy w celu pozytywnego załatwienia.

2) Jeżeli między radą zakładową i pracodawcą istnieją różnice zdań co do trafności skargi, rada może wezwać gremium rozjemcze. Orzeczenie gremium zastępuje porozumienie pracodawcy i rady. Przepisu tego nie stosuje się, jeżeli przedmiotem skargi jest roszczenie wynikające z prawa.

3) Pracodawca powinien poinformować radę o stanie rozpatrzenia skargi. § 84 ust. 2 nie jest naruszony.

§ 86. [Postanowienia uzupełniające] W układzie zbiorowym pracy albo porozumieniu zakładowym można uregulować szczegóły postępo-

wania skargowego. W tej sprawie można postanowić, że w przypadkach § 85 ust. 2 w miejsce komisji pojednawczej wchodzi zakładowa komisja skargowa.

§ 86 a. [Zgłaszanie propozycji] Każdy pracownik ma prawo do składania radzie zakładowej propozycji tematów do omówienia. Jeżeli propozycja zostanie poparta przez co najmniej 5 procent pracowników zakładu, rada zakładowa ma obowiązek w ciągu dwóch miesięcy umieścić go w porządku dziennym posiedzenia rady zakładowej.

Rozdział trzeci. Sprawy socjalne

§ 87. [Współdecydowanie] 1) Rada zakładowa współdecyduje, o ile nie istnieje regulacja ustawowa lub układowa, w następujących sprawach:

1. sprawy porządku zakładowego i zachowania pracowników w zakładzie;
2. początek i koniec dziennego czasu pracy włączając w to przerwy oraz rozkład czasu pracy na poszczególne dni tygodnia;
3. przejściowe skrócenie lub wydłużenie zwyczajowego w zakładzie czasu pracy;
4. czas, miejsce i sposób wypłaty wynagrodzeń;
5. ustanowienie ogólnych zasad urlopu i planu urlopów oraz ustalenie pory urlopu dla poszczególnych pracowników, jeżeli pomiędzy pracodawcą a danymi pracownikami nie zostanie osiągnięte porozumienie;
6. wprowadzenie i zastosowanie urządzeń technicznych, które są przeznaczone do nadzorowania zachowania albo pracy pracowników;
7. regulacje dotyczące zapobiegania wypadkom przy pracy i chorobom zawodowym oraz ochrony zdrowia w ramach przepisów ustawowych lub przepisów antywypadkowych;

8. forma, ukształtowanie i zarząd urządzeń socjalnych, których zasięg działania jest ograniczony do zakładu, przedsiębiorstwa lub koncernu;
9. przyznanie i wypowiedzenie pomieszczeń mieszkalnych, które wynajmuje się pracownikom ze względu na istnienie stosunku pracy, a także ogólne ustalanie warunków korzystania;
10. sprawy zakładowego kształtowania płac, w szczególności ustanawianie zasad wynagradzania oraz wprowadzenie i zastosowanie nowych metod wynagradzania, a także ich zmiany;
11. ustalenie stawek za pracę akordową i stawek premii oraz porównywalnych wynagrodzeń zależnych od wydajności, włączając w to czynniki pieniężne;
12. zasady zakładowego systemu petycji;
13. zasady realizacji pracy grupowej; praca grupowa w znaczeniu tego przepisu ma miejsce wtedy, gdy w ramach zakładowego przebiegu pracy grupa pracowników załatwia zlecone jej ogólne zadanie w znaczącym stopniu w ramach własnej odpowiedzialności.

2) Jeżeli nie dojdzie do porozumienia w jednej ze spraw ustępu 1, orzeka gremium rozjemcze. Orzeczenie gremium zastępuje porozumienie pomiędzy pracodawcą a radą.

§ 88. [Fakultatywne porozumienia zakładowe] W porozumieniu zakładowym można w szczególności uregulować

1. dodatkowe środki w celu zapobieżenia wypadkom przy pracy i szkodom zdrowotnym,
 - 1a. środki zakładowej ochrony środowiska
2. ustanowienie instytucji socjalnych, których zasięg działania ograniczony jest do zakładu, przedsiębiorstwa lub koncernu;
3. środki popierania zakładowego oszczędzania;

4. środki służące integracji zagranicznych pracowników oraz zwalczaniu rasizmu i ksenofobii w zakładzie.

§ 89. [Ochrona pracy i środowiska w zakładzie] 1) Rada zakładowa powinna angażować się w celu aby przepisy o ochronie pracy i zapobieganiu wypadkom w zakładzie oraz o zakładowej ochronie środowiska były realizowane. Przy zwalczaniu zagrożeń wypadkowych i zdrowotnych powinien wspomagać poprzez inicjatywy, doradzanie i informowanie właściwe w sprawach ochrony pracy organy, podmioty odpowiedzialne za ustawowe ubezpieczenie wypadkowe oraz inne wchodzące w grę placówki.

2) Pracodawca oraz określone w ustępie 1 zdanie 2 placówki wzywają radę zakładową albo wskazanych przez nią członków rady do wszystkich inspekcji i kwestii związanych z ochroną pracy lub zapobieganiem wypadkom oraz do dochodzeń w sprawach wypadków. Pracodawca wzywa radę zakładową również do wszystkich inspekcji i kwestii związanych z zakładową ochroną środowiska i niezwłocznie informuje ją o poleceniach zarządzeniach właściwych jednostek dotyczących ochrony pracy, zapobiegania wypadkom oraz zakładowej ochrony środowiska.

3) Za zakładową ochronę środowiska w znaczeniu tej ustawy należy rozumieć wszystkie środki personalne i organizacyjne oraz wszystkie zakładowe budowle, pomieszczenia, instalacje techniczne, procesy pracy, przebiegi pracy oraz środki dotyczące miejsc pracy, które służą ochronie środowiska.

4) W naradach pracodawcy z pełnomocnikami ds. bezpieczeństwa w ramach § 22 ust. 2 Siódmej Księgi Kodeksu socjalnego uczestniczą umocowni przez radę zakładową członkowie rady.

5) Rada zakładowa otrzymuje od pracodawcy protokoły z badań, inspekcji i narad, do których należy go wezwać na podstawie ustępów 2 do 4.

6) Pracodawca powinien wydać radzie zakładowej kopię zgłoszenia wypadku według § 193 Siódmej Księgi Kodeksu socjalnego podlegającej podpisowi przez radę zakładową.

Rozdział czwarty. Organizacja miejsca pracy, przebiegu i otoczenia pracy

§ 90. [Informowanie] 1) Pracodawca informuje radę zakładową o planowaniu

1. nowych budowli, przebudów i dobudówek na pomieszczenia fabrykacyjne, administracyjne i inne pomieszczenia zakładowe,
2. instalacji technicznych,
3. procesów i przebiegów pracy albo
4. miejsc pracy

w odpowiednim czasie z pomocą niezbędnych dokumentów.

2) Pracodawca powinien omówić z radą zakładową przewidziane środki i ich oddziaływanie na pracowników, w szczególności na rodzaj ich pracy oraz wynikające z nich wymagania od pracowników, na tyle wcześniej, aby propozycje i wątpliwości rady mogły być uwzględnione przy planowaniu. Pracodawca i rada powinni przy tym również uwzględnić ugruntowane ustalenia naukowe z dziedziny pracy o dostosowanej do potrzeb człowieka organizacji pracy.

§ 91. [Współdecydowanie] Jeżeli w wyniku zmian miejsc pracy, przebiegu pracy albo otoczenia pracy, które oczywiście zaprzeczają ugruntowane ustalenia naukowe z dziedziny pracy o dostosowanej do potrzeb człowieka organizacji pracy, pracownicy zostają szczególnie obciążeni, rada zakładowa może podjąć odpowiednie środki w celu uchylenia, zła-

godzenia albo kompensaty obciążeń. Jeżeli nie dojdzie do porozumienia, orzeka gremium rozjemcze. Orzeczenie gremium zastępuje porozumienie pomiędzy pracodawcą a radą.

Rozdział piąty. Sprawy personalne

Oddział pierwszy. Ogólne sprawy personalne

§ 92. [Planowanie personalne] Pracodawca ma obowiązek poinformować radę zakładową za pomocą dokumentów w odpowiednim czasie i wyczerpująco o planach personalnych, w szczególności o obecnych i przyszłych potrzebach personalnych oraz o wynikających z tego środkach personalnych i środkach kształcenia zawodowego. Powinien przeprowadzić z radą zakładową naradę dotyczącą rodzaju i zakresu niezbędnych środków oraz uniknięcia ciężkich przypadków losowych.

§ 92 a. [Zabezpieczenie zatrudnienia] Rada zakładowa może zgłaszać pracodawcy propozycje zabezpieczenia i wspierania zatrudnienia. Ich przedmiotem mogą być w szczególności elastyczne ukształtowanie czasu pracy, wspieranie pracy w niepełnym wymiarze czasu i pracy w niepełnym wymiarze czasu dla starszych pracowników, nowe formy organizacji pracy, zmiany procesu pracy i przebiegów pracy, podnoszenie kwalifikacji pracowników, alternatywy do wydzielenia pracy lub przekazania jej innym przedsiębiorstwom oraz do programu produkcyjnego i inwestycyjnego.

2) Pracodawca powinien omówić propozycje z radą zakładową. Jeżeli pracodawca uważa propozycje rady za nieodpowiednie, powinien to uzasadnić; w zakładach liczących ponad 100 pracowników uzasadnienie następuje na piśmie. Na narady pracodawca lub rada zakładowa może zawiązać przedstawiciela Federalnej Agencji Pracy.

§ 93. [Przetarg na miejsca pracy w zakładzie] Rada zakładowa może zażądać, aby miejsca pracy, które mają zostać obsadzone, były powszechnie lub dla poszczególnych rodzajów działalności przed ich zajęciem oferowane w ramach zakładu.

§ 94. [Ankiety i zasady oceniania] 1) Ankiety personalne wymagają zgody rady zakładowej. Jeżeli nie dojdzie do porozumienia co do ich treści, orzeka gremium rozjemcze. Orzeczenie gremium zastępuje porozumienie pomiędzy pracodawcą a radą.

2) Ustęp 1 stosuje się odpowiednio do danych osobowych w pisemnych umowach o pracę, które mają być powszechnie zastosowane w zakładzie, a także do ustanawiania ogólnych zasad oceny.

§ 95. [Wytyczne co do środków personalnych] 1) Wytyczne dotyczące wyboru osób przy zatrudnianiu, przeniesieniu, przegrupowaniu i wypowiedzeniu stosunku pracy wymagają zgody rady zakładowej. Jeżeli nie dojdzie do porozumienia w sprawie wytycznych albo ich treści, na wniosek pracodawcy orzeka gremium rozjemcze. Orzeczenie gremium zastępuje porozumienie pomiędzy pracodawcą a radą.

2) W zakładach liczących ponad 500 pracowników rada zakładowa może żądać ustanowienia wytycznych o obowiązujących w przypadku czynności według ustępu 1 zdanie 1 fachowych i osobistych przesłankach oraz socjalnych punktach widzenia. Jeżeli nie dojdzie do porozumienia co do wytycznych albo ich treści, orzeka gremium rozjemcze. Orzeczenie gremium zastępuje porozumienie pomiędzy pracodawcą a radą.

3) Przeniesienie w znaczeniu tej ustawy jest przydzieleniem innego zakresu pracy, które przewidywalnie przekroczy okres jednego miesiąca albo które jest związane ze znaczącą zmianą okoliczności, w których wykonywana jest praca. Jeżeli zgodnie z charakterem swojego stosunku

pracy pracownicy nie są zazwyczaj stale zatrudnieni w określonym miejscu pracy, wskazanie danego miejsca pracy nie uważa się za przeniesienie.

Oddział drugi. Kształcenie zawodowe

§ 96. [Wspieranie kształcenia zawodowego] 1) Pracodawca i rada zakładowa powinni w ramach zakładowego planowania personalnego i we współpracy z jednostkami odpowiedzialnymi za kształcenie zawodowe i wspieranie kształcenia zawodowego wspierać kształcenie zawodowe pracowników. Pracodawca ma obowiązek ustalić na żądanie rady zakładowej potrzeby w zakresie kształcenia zawodowego oraz omówić z nią kwestie kształcenia zawodowego pracowników zakładu. Rada zakładowa może w tej sprawie zgłaszać propozycje.

2) Pracodawca i rada zakładowa powinni mieć na uwadze, aby z uwzględnieniem potrzeb zakładu umożliwić pracownikom uczestnictwo w zakładowych i pozazakładowych środkach kształcenia zawodowego. Powinni przy tym także uwzględnić potrzeby starszych pracowników, zatrudnionych w niepełnym czasie pracy i pracowników z obowiązkami rodzinnymi.

§ 97. [Instytucje i środki kształcenia zawodowego] 1) Pracodawca powinien omówić z radą zakładową utworzenie i wyposażenie zakładowych instytucji kształcenia zawodowego, wprowadzenie zakładowych środków kształcenia zawodowego oraz uczestnictwo w pozazakładowych środkach kształcenia zawodowego.

2) Jeżeli pracodawca planował lub zrealizował środki, które prowadzą do tego, że zmienia się działalność dotkniętych pracowników i ich zawodowa wiedza i umiejętności już nie wystarczają do spełniania ich zadań, rada zakładowa współdecyduje przy wprowadzeniu środków kształcenia zawodowego. Jeżeli nie dojdzie do porozumienia, orzeka gremium rozjem-

cze. Orzeczenie gremium zastępuje porozumienie pomiędzy pracodawcą a radą.

§ 98. [Przeprowadzenie zakładowych środków kształcenia] 1)

Rada zakładowa współdecyduje przy realizacji środków zakładowego kształcenia zawodowego.

2) Rada zakładowa może sprzeciwić się ustanowieniu osoby obarczonej przeprowadzeniem zakładowego kształcenia zawodowego albo żądać jej odwołania, jeżeli nie posiada ona osobistych albo zawodowych, w szczególności pedagogiczno-zawodowych i pedagogiczno-roboczych umiejętności w znaczeniu Ustawy o kształceniu zawodowym albo zaniedbuje swoje zadania.

3) Jeżeli pracodawca realizuje zakładowe środki kształcenia zawodowego albo daje do dyspozycji pracowników dla celów pozazakładowych środków kształcenia zawodowego lub ponosi w całości lub częściowo koszty spowodowane uczestnictwem pracowników w takich środkach, rada zakładowa może zgłaszać propozycje dotyczące uczestnictwa pracowników lub grup pracowników zakładu w tych środkach zakładowego kształcenia.

4) Jeżeli w przypadku ustępu 1 lub w sprawie zaproponowanych przez radę zakładową na podstawie ustępu 3 uczestników przez nie dojdzie do porozumienia, orzeka gremium rozjemcze. Orzeczenie gremium zastępuje porozumienie pomiędzy pracodawcą a radą.

5) Jeżeli w przypadku ustępu 2 nie dojdzie do porozumienia, rada zakładowa może złożyć wniosek w sądzie pracy o nakazanie pracodawcy, aby zaniechał ustanowienia lub dokonał odwołania. Jeżeli pracodawca wbrew prawomocnemu sądowemu orzeczeniu dokonuje ustanowienia, to na wniosek rady zakładowej podlega skazaniu przez sąd pracy z tytułu ustanowienia po uprzednim zagrożeniu sankcją na grzywnę porządkową;

górnym wymiar grzywny wynosi 10000 euro. Jeżeli pracodawca wbrew prawomocnemu sądowemu orzeczeniu nie dokonuje odwołania, to na wniosek rady zakładowej sąd pracy orzeka, że pracodawca zostaje przymuszony do odwołania grzywną przymuszającą; górny wymiar grzywny wynosi 250 euro za każdy dzień zaniechania. Przepisy Ustawy o kształceniu zawodowym dotyczące porządku kształcenia zawodowego pozostają nienaruszone.

6) Ustępy 1 do 5 stosuje się odpowiednio, jeżeli pracodawca przeprowadza w zakładzie inne środki kształcenia.

Oddział trzeci. Indywidualne sprawy personalne

§ 99. [Współdecydowanie w indywidualnych sprawach personalnych] 1) W przedsiębiorstwach liczących z reguły więcej niż dwudziestu uprawnionych do wyboru pracowników pracodawca informuje radę zakładową przed każdym zatrudnieniem, zaklasyfikowaniem do grupy, przegrupowaniem i przeniesieniem, przedkłada jej dokumenty ... i udziela informacji o osobach ubiegających się; powinien za przedłożeniem odpowiednich dokumentów udzielić radzie zakładowej informacji o skutkach planowanego środka i otrzymać zgodę rady na planowany środek. W przypadku zatrudnień i przeniesień pracodawca w szczególności powinien poinformować o planowanym miejscu pracy i przewidzianym wgrupowaniu. Członkowie rady zakładowej są zobowiązani zachować milczenie na temat wiadomych im w ramach środków personalnych wg zdań 1 i 2 osobistych stosunkach i sprawach pracowników, które odpowiednio do ich znaczenia lub treści wymagają poufnego traktowania; § 79 ust. 1 zdanie 2 do 4 stosuje się odpowiednio.

2) Rada zakładowa może nie udzielić zgody, jeżeli

1. środek personalny narusza ustawę, rozporządzenie, przepis antywypadkowy lub postanowienie układu zbiorowego lub porozumie-

nia zakładowego bądź sądowe orzeczenie albo zarządzenie urzędowe,

2. środek personalny narusza wytyczne według § 95,
3. istnieje uzasadniona faktami obawa, że w wyniku środka personalnego zatrudnieni w zakładzie pracownicy zostaną zwolnieni lub odniosą inne niekorzyści, chociaż nie jest to usprawiedliwione względami leżącymi po stronie zakładu lub w osobie pracownika; jako niekorzyść uważa się również w przypadku bezterminowego zatrudnienia także nieuwzględnienie nadającego się w tym samym stopniu zatrudnionego czasowo,
4. dotknięty pracownik odniesie w wyniku środka personalnego niekorzyści, chociaż nie jest to usprawiedliwione względami leżącymi po stronie zakładu lub w osobie pracownika,
5. wymagany wedle § 93 przetarg w zakładzie nie doszedł do skutku lub
6. istnieje uzasadniona faktami obawa, że przewidziany do środka personalnego kandydat lub pracownik zaburzy pokój zakładu przez sprzeczne z ustawą zachowanie lub rażące naruszenie zasad zawartych w § 75 ust. 1, w szczególności poprzez działalność rasistowską albo ksenofobiczną.

3) Jeżeli rada zakładowa odmówi zgody, powinna to zgłosić pisemnie pracodawcy z podaniem przyczyn w ciągu tygodnia po poinformowaniu przez pracodawcę. Jeżeli rada zakładowa nie przekaze pracodawcy odmowy zgody na piśmie w terminie, zgodę uważa się za udzieloną.

4) Jeżeli rada zakładowa odmówi zgody, pracodawca może wnioskować w sądzie pracy o zastąpienie zgody.

§ 100. [Tymczasowe środki personalne] 1) Pracodawca może, jeżeli z przyczyn merytorycznych jest to pilnie konieczne, zrealizować środek personalny w znaczeniu § 99 ust. 1 zdanie 1 tymczasowo, zanim rada

zakładowa się ustosunkuje albo gdy odmówiła zgody. Pracodawca powinien wyjaśnić pracownikowi stan faktyczny i prawny.

2) Pracodawca powinien niezwłocznie poinformować radę o tymczasowym środku personalnym. Jeżeli rada zakładowa zaprzeczy, jakoby środek z przyczyn merytorycznych był pilnie potrzebny, powinna to zgłosić niezwłocznie pracodawcy. W takim przypadku pracodawcy wolno podtrzymać tymczasowy środek personalny, jeżeli w ciągu trzech dni zawnioskuje w sądzie pracy o zastąpienie zgody rady zakładowej i o stwierdzenie, że środek był pilnie potrzebny z przyczyn merytorycznych.

3) Jeżeli sąd w prawomocnym orzeczeniu odmówi zastąpienia zgody rady lub prawomocnie stwierdzi, że środek z przyczyn merytorycznych oczywiście nie jest pilnie potrzebny, tymczasowy środek personalny traci moc z upływem dwóch tygodni od prawomocności orzeczenia. Od tego momentu środek personalny nie może być utrzymywany w mocy.

§ 101. [Grzywna przymuszająca] Jeżeli pracodawca przeprowadza środek personalny w znaczeniu § 99 ust. 1 zdanie 1 bez zgody rady zakładowej albo utrzymuje tymczasowy środek personalny w mocy wbrew § 100 ust. 2 zdanie 3 lub ust. 3, rada zakładowa może w sądzie pracy postawić wniosek o nakazanie pracodawcy, aby uchylił środek personalny. Jeżeli pracodawca nie uchyli środka personalnego wbrew prawomocnemu sądowemu orzeczeniu, to na wniosek rady zakładowej sąd pracy orzeka, że pracodawca zostaje przymuszony do uchylenia środka przez zastosowanie grzywny przymuszającej. Górny wymiar grzywny wynosi 250 euro za każdy dzień działania wbrew orzeczeniu.

§ 102. [Współdecydowanie przy wypowiedzeniach] 1) Radę zakładową należy wysłuchać przed każdym wypowiedzeniem. Pracodawca

powinien przekazać jej powody wypowiedzenia. Wypowiedzenie wydane bez wysłuchania rady jest nieważne.

2) Jeżeli rada zakładowa ma wątpliwości w stosunku do wypowiedzenia zwyczajnego, powinna poinformować o nich pracodawcę na piśmie z podaniem przyczyn najpóźniej w ciągu tygodnia. Jeżeli nie wypowie się w tym terminie, zgodę na wypowiedzenie uważa się za udzieloną. Jeżeli rada zakładowa ma wątpliwości w stosunku do wypowiedzenia nadzwyczajnego, powinna poinformować o nich pracodawcę na piśmie z podaniem przyczyn niezwłocznie, najpóźniej jednak w ciągu trzech dni. Rada powinna, jeżeli wydaje się to niezbędne, wysłuchać dotkniętego pracownika przed wyrażeniem stanowiska. § 99 ust. 1 zdanie 3 stosuje się odpowiednio.

3) Rada zakładowa może w terminie ustępu 2 zdanie 1 sprzeciwić się wypowiedzeniu zwyczajnemu, jeżeli

1. pracodawca w wyborze podlegającego wypowiedzeniu pracownika nie uwzględnił albo niedostatecznie uwzględnił socjalne punkty widzenia,
2. wypowiedzenie narusza wytyczne na podstawie § 95,
3. podlegającego wypowiedzeniu pracownik może być zatrudniony na innym miejscu pracy w tym samym zakładzie lub w innym zakładzie przedsiębiorstwa,
4. możliwa jest kontynuacja zatrudnienia pracownika po możliwym do zaakceptowania przeszkoleniu lub doskonaleniu kształceniowym,
5. możliwa jest kontynuacja zatrudnienia pracownika pod zmienionymi warunkami umowy i pracownik wyraził na to zgodę.

4) Jeżeli pracodawca dokona wypowiedzenia, mimo że rada zakładowa sprzeciwiła się wypowiedzeniu na podstawie ustępu 3, przekazuje pracownikowi wraz z wypowiedzeniem odpis stanowiska rady zakładowej.

5) Jeżeli rada zakładowa w terminie i należyście sprzeciwiła się wypowiedzeniu zwyczajnemu i pracownik według ustawy o ochronie przed wypowiedzeniem podniósł pozew o stwierdzenie, że stosunek pracy nie został przez wypowiedzenie rozwiązany, pracodawca musi na żądanie pracownika zatrudniać go nadal po upływie okresu wypowiedzenia aż do prawomocnego zakończenia sporu prawnego w niezmienionych warunkach pracy. Na wniosek pracodawcy sąd może w drodze zarządzenia tymczasowego zwolnić go od obowiązku dalszego zatrudniania na podstawie ustępu 1, jeżeli

1. skarga pracownika nie daje wystarczających widoków na powodzenie lub wydaje się ...
2. kontynuacja zatrudnienia pracownika prowadziłaby do niemożliwego do zaakceptowania gospodarczego obciążenia pracodawcy lub
3. sprzeciw rady zakładowej był oczywiście bezzasadny.

6) Pracodawca i rada zakładowa mogą uzgodnić, że wypowiedzenia wymagają zgody rady i że w przypadku różnicy stanowisk o prawie niewyrażenia zgody rozstrzyga gremium rozjemcze.

7) Przepisy o uczestnictwie rady zakładowej na podstawie Ustawy o ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy pozostają nienaruszone.

§ 103. [Wypowiedzenie nadzwyczajne i przeniesienie w szczególnych przypadkach] 1) Wypowiedzenie nadzwyczajne wobec członków rady zakładowej, reprezentacji młodzieży i uczniów, reprezentacji pokładowej i morskiej rady zakładowej, zarządu wyborczego oraz kandydatów w wyborach wymaga zgody rady zakładowej.

2) Jeżeli rada zakładowa odmówi zgody, sąd pracy może ją zastąpić na wniosek pracodawcy, jeżeli wypowiedzenie nadzwyczajne jest usprawie-

dliwione po uwzględnieniu wszystkich okoliczności. W postępowaniu przed sądem pracy dotknięty pracownik jest uczestnikiem.

3) Przeniesienie określonych w ustępie 1 osób, które prowadziłyby do utraty urzędu lub wybieralności, wymaga zgody rady zakładowej; reguła ta nie obowiązuje, jeżeli dotknięty pracownik wyraził zgodę na przeniesienie. Ustęp 2 stosuje się odpowiednio z modyfikacją, że sąd pracy może zastąpić zgodę na przeniesienie, jeżeli z pilnych zakładowych powodów jest ono niezbędne także po uwzględnieniu pozycji dotkniętego pracownika w prawie ustroju zakładowego.

§ 104. [Wydalenie pracowników zakłócających pokój w zakładzie] Jeżeli pracownik poprzez niezgodne z prawem zachowanie lub rażąco naruszenie zasad zawartych w § 75 ust. 1, w szczególności przez działania rasistowskie lub ksenofobiczne, ponownie poważnie naruszył pokój zakładu, rada zakładowa może żądać od pracodawcy jego zwolnienia lub przeniesienia. Jeżeli sąd pracy zatwierdzi wniosek rady o nakazanie pracodawcy, aby dokonał zwolnienia lub przeniesienia, a pracodawca wbrew prawomocnemu sądowemu orzeczeniu nie dokona zwolnienia lub przeniesienia, na wniosek rady sąd pracy orzeka, że pracodawca zostaje przymuszony do dokonania zwolnienia lub przeniesienia przez orzeczenie grzywny przymuszającej. Górny wymiar grzywny wynosi 250 euro za każdy dzień działania wbrew orzeczeniu.

§ 105. [Kierownicy] Zamierzone zatrudnienie albo personalna zmiana w zakresie zatrudnienia określonych w § 5 ust. 3 pracowników na kierowniczych stanowiskach podaje się w odpowiednim czasie do wiadomości rady zakładowej.

Rozdział szósty. Sprawy gospodarcze

Oddział pierwszy. Informowanie w sprawach gospodarczych

§ 106. [Komisja gospodarcza] 1) We wszystkich przedsiębiorstwach liczących ponad stu stale zatrudnionych pracowników należy utworzyć komisję gospodarczą. Komisja gospodarcza ma za zadanie omawiać z przedsiębiorcą sprawy gospodarcze i informować radę zakładową.

2) Przedsiębiorca w odpowiednim czasie i wyczerpująco informuje komisję gospodarczą o sprawach gospodarczych przedsiębiorstwa za przedłożeniem niezbędnych dokumentów, o ile nie są przez to naruszone tajemnice działalności i handlowe przedsiębiorstwa, a także przedstawia wynikające z tego oddziaływania na planowanie personalne.

3) Do spraw gospodarczych w znaczeniu tego przepisu należą w szczególności

1. sytuacja gospodarcza i finansowa przedsiębiorstwa
2. sytuacja w zakresie produkcji i sprzedaży;
3. program produkcyjny i inwestycyjny,
4. przedsięwzięcia racjonalizatorskie,
5. metody fabrykacji i pracy, w szczególności wprowadzenie nowych metod pracy,
- 5 a. kwestie zakładowej ochrony środowiska,
6. ograniczenie albo zamknięcie zakładów lub części zakładów;
7. przeniesienie zakładów lub części zakładów;
8. połączenie i podział przedsiębiorstw lub zakładów;
9. zmiana organizacji zakładu lub celu zakładu;
10. inne zdarzenia i przedsięwzięcia, które w sposób znaczący mogą dotknąć interesów pracowników przedsiębiorstwa.

§ 107. [Ustanowienie i skład komisji gospodarczej] 1) Komisja gospodarcza składa się z co najmniej trzech i najwyżej siedmiu człon-

ków, którzy muszą przynależeć do przedsiębiorstwa, wśród nich co najmniej jednego członka rady zakładowej. Na członków komisji gospodarczej mogą być powoływani także pracownicy umysłowi określeni w § 5 ust. 3. Członkowie powinni posiadać zawodową i osobistą zdatność niezbędną do wypełniania swoich zadań.

2) Członkowie komisji gospodarczej zostają ustaleniami przez radę zakładową na okres jej kadencji. Jeżeli istnieje rada przedsiębiorstwa, to ona ustala członków komisji gospodarczej; kadencja członków kończy się w tym wypadku w chwili, w której upłynęła kadencja większości członków rady przedsiębiorstwa, którzy byli uprawnieni do współdziałania przy ustalaniu. Członkowie komisji gospodarczej mogą być w każdym czasie odwołani; do odwołania stosuje się zdania 1 i 2 odpowiednio.

3) Rada zakładowa może większością głosów swoich członków postanowić o przeniesieniu zadań komisji gospodarczej na komisję rady zakładowej. Liczba członków komisji nie może być większa niż liczba członków komisji zakładowej. Rada zakładowa może jednak powołać dalszych pracowników włączając w to określonych w § 5 ust. 3 kierowników do osiągnięcia liczby członków komisji; do podejmowania uchwał stosuje się zdanie 1. Do obowiązku zachowania tajemnicy przez określonych w zdaniu 3 dalszych pracowników stosuje się § 79 odpowiednio. Do zmiany i odwołania uchwał według zdania 1 do 3 są niezbędne te same większości głosów, co do uchwał według zdań 1 do 3. Jeżeli w przedsiębiorstwie utworzono radę przedsiębiorstwa, to ona postanawia o innym sposobie wykonywania zadań komisji gospodarczej; zdania 1 do 5 stosuje się odpowiednio.

§ 108. [Posiedzenia] 1) Komisja gospodarcza powinna odbywać posiedzenia raz w miesiącu.

2) W posiedzeniach komisji gospodarczej bierze udział przedsiębiorca albo jego przedstawiciel. Może zaważać pracowników posiadających wiedzę, także pracowników umysłowych określonych w § 5 ust. 3. Do zaważania i obowiązku zachowania milczenia przez rzeczoznawców stosuje się § 80 ust. 3 i 4 odpowiednio.

3) Członkowie komisji gospodarczej są uprawnieni do wglądu w dokumenty, które należy przedłożyć wedle § 106 ust. 2.

4) Komisja gospodarcza powinna z każdego posiedzenia niezwłocznie i wyczerpująco składać radzie zakładowej sprawozdania.

5) Komisji gospodarczej należy w obecności rady zakładowej objaśnić sprawozdanie roczne.

6) Jeżeli rada zakładowa albo rada przedsiębiorstwa zdecydowała o innym sposobie wykonywania zadań komisji gospodarczej, ustępy 1 do 5 stosuje się odpowiednio.

§ 109. [Zażegnanie sporów] Jeżeli informacja o sprawach gospodarczych przedsiębiorstwa w znaczeniu § 106 wbrew zadaniu komisji gospodarczej nie zostanie udzielona, zostanie udzielona nieterminowo albo w niepełnym stopniu i nie dojdzie w tej sprawie do porozumienia pomiędzy przedsiębiorcą a radą zakładową, orzeka gremium rozjemcze. Orzeczenie gremium zastępuje porozumienie pomiędzy pracodawcą a radą. Gremium może, jeżeli jest to konieczne do wydania orzeczenia, wysłuchać ekspertów; § 80 ust. 4 stosuje się odpowiednio. Jeżeli rada zakładowa albo rada przedsiębiorstwa zdecydowała o innym sposobie wykonywania zadań komisji gospodarczej, zdanie 1 stosuje się odpowiednio.

§ 110. [Informowanie pracowników] 1) W przedsiębiorstwach liczących z reguły więcej niż 1000 stale zatrudnionych pracowników przedsiębiorca co najmniej raz w każdym kwartale kalendarzowym po uprzednim uzgodnieniu z komisją gospodarczą lub z jednostkami określonymi w § 107 ust. 3 oraz radą zakładową poinformować pracowników na piśmie o sytuacji gospodarczej i rozwoju przedsiębiorstwa.

2) W przedsiębiorstwach, które nie spełniają warunków ustępu 1, ale z reguły zatrudniają więcej niż dwudziestu stałych pracowników z prawem głosu, obowiązuje ustęp 1 z modyfikacją, że informowanie pracowników może nastąpić ustnie. Jeżeli w tych przedsiębiorstwach nie ustanawia się komisji gospodarczej, informowanie następuje po uprzednim uzgodnieniu z radą zakładową.

Oddział drugi. Zmiany zakładu

§ 111. [Zmiany zakładowe] W przedsiębiorstwach liczących z reguły ponad dwudziestu pracowników z prawem wyboru przedsiębiorca powinien w odpowiednim czasie i wyczerpująco poinformować radę zakładową o planowanych zmianach zakładowych, które mogą załódze lub jej znacznej części przynieść istotne niekorzyści i omówić je z nią. Rada zakładowa w przedsiębiorstwie liczącym ponad 300 pracowników może wezwać do pomocy doradcę; § 80 ust. 4 stosuje się odpowiednio; poza tym § 80 ust. 3 pozostaje nienaruszony. Jako zmianę działalności w znaczeniu zdania 1 uważa się

1. ograniczenie i zamknięcie całego zakładu albo znacznych części zakładów,
2. przeniesienie całego zakładu albo znacznych części zakładu,
3. połączenie z innymi zakładami albo podział zakładów,
4. zasadnicze zmiany organizacji, celu albo urządzeń zakładu,
5. wprowadzenie zasadniczo innych metod pracy i procesów produkcyjnych.

§ 112. [Układ interesów w przypadku zmiany zakładu, plan socjalny] 1) Jeżeli pomiędzy przedsiębiorcą a radą zakładową dojdzie do układu interesów w sprawie planowanej zmiany zakładowej, to należy go złożyć na piśmie i musi być podpisany przez przedsiębiorcę i radę. Przepis ten dotyczy również porozumienia dotyczącego wyrównania lub złagodzenia gospodarczych niekorzyści, które pracownicy ponoszą w wyniku planowanej zmiany zakładowej (plan socjalny). Plan socjalny wywołuje skutek porozumienia zakładowego. § 77 ust. 3 nie stosuje się do planu socjalnego.

2) Jeżeli nie dojdzie do układu interesów w sprawie planowanej zmiany zakładowej lub porozumienie w sprawie planu socjalnego, przedsiębiorca lub rada zakładowa może poprosić Zarząd Federalnej Agencji Pracy o mediację, Zarząd może delegować to zadanie na innych urzędników Federalnej Agencji Pracy. Jeżeli nie dojdzie do wniosku o mediację albo próba mediacji pozostanie bezskuteczna, przedsiębiorca lub rada zakładowa może zwrócić się do gremium rozjemczego. Na wniosek przewodniczącego gremium w rozprawie uczestniczy członek Zarządu Federalnej Agencji Pracy lub urzędnik określony przez Zarząd Federalnej Agencji Pracy.

3) Przedsiębiorca i rada zakładowa powinni przekazać gremium propozycje w celu zażegnania różnic stanowisk dotyczących układu interesów i planu socjalnego. Gremium powinno podjąć wysiłki na rzecz zawarcia przez strony kompromisu. Jeżeli porozumienie dojdzie do skutku, należy je złożyć na piśmie i musi być podpisane przez strony oraz przewodniczącego.

4) Jeżeli porozumienie w sprawie planu socjalnego nie dojdzie do skutku, o ustanowieniu planu socjalnego orzeka gremium rozjemcze. Orzeczenie gremium zastępuje porozumienie pomiędzy pracodawcą a radą.

5) Gremium rozjemcze uwzględnia w orzeczeniu na podstawie ustępu 4 zarówno socjalne potrzeby dotkniętych pracowników, jak i skutki gospodarcze jego orzeczenia dla przedsiębiorstwa. Przy tym gremium kieruje się w ramach słusznego uznania w szczególności następującymi zasadami:

1. W przypadku kompensaty lub łagodzenia gospodarczych niekorzyści, w szczególności zmniejszenia dochodów, odpadnięcia świadczeń wyjątkowych lub utraty ekspektatyw na zakładowe zaopatrzenie na starość, kosztów przeprowadzek, lub podwyższonych kosztów przejazdu, przewidzieć świadczenia, które z reguły uwzględniają okoliczności konkretnego przypadku.
2. Powinna uwzględnić perspektywy dotkniętych pracowników na rynku pracy. Powinna wykluczyć pracowników ze świadczeń, którzy mogą być nadal zatrudniani w ramach możliwego do zaakceptowania stosunku pracy w tym samym zakładzie albo innym zakładzie przedsiębiorstwa lub przedsiębiorstwa należącego do koncernu i odmawiają kontynuacji zatrudnienia; możliwość kontynuacji zatrudnienia w innej miejscowości nie uzasadnia jako taka nieakceptowalności.
- 2a. Powinna w szczególności uwzględnić przewidziane w Trzeciej księdze Kodeksu socjalnego możliwości uniknięcia bezrobocia.
3. Powinna przy ustalaniu wymiaru ogólnej kwoty świadczeń z planu socjalnego uwzględnić, żeby dalsze istnienie przedsiębiorstwa lub pozostające po przeprowadzeniu zmiany zakładowej miejsca pracy nie zostały zagrożone.

§ 112 a. [Moc wiążąca planu socjalnego w przypadku redukcji personelu, założenia przedsiębiorstwa]

1) Jeżeli planowana zmiana zakładowa w znaczeniu § 111 zdanie 3 nr 1 polega jedynie na zwolnieniu pracowników, § 112 ust. 4 i 5 znajduje zastosowanie jedynie, jeżeli:

1. w zakładach liczących z reguły mniej niż 60 pracowników 20 procent regularnie zatrudnionych, ale co najmniej 6 pracowników,
2. w zakładach liczących z reguły co najmniej 60 i mniej niż 250 pracowników 20 procent regularnie zatrudnionych albo co najmniej 37 pracowników,
3. w zakładach liczących z reguły co najmniej 250 i mniej niż 500 pracowników 15 procent regularnie zatrudnionych, albo co najmniej 60 pracowników,
4. w zakładach liczących z reguły co najmniej 500 pracowników 10 procent regularnie zatrudnionych, ale co najmniej 60 pracowników,

ma być zwolnionych z przyczyn leżących po stronie zakładu. Jako zwolnienie uważa się również zainicjowane przez pracodawcę z powodu zmian zakładowych zwolnienie pracowników na podstawie umów uchylających stosunek pracy.

2) § 112 ust. 4 i 5 stosuje się do zakładów przedsiębiorstwa w pierwszych czterech latach od jego założenia. Przepisu tego nie stosuje się do założenia przedsiębiorstw w związku z prawną restrukturyzacją przedsiębiorstw i koncernów. O chwili założenia decyduje moment podjęcia działalności zarobkowej, którą zgodnie z § 138 Ordynacji podatkowej należy zgłosić urzędowi finansowemu.

§ 113. [Kompensata niekorzyści] 1) Jeżeli przedsiębiorca bez pilnego powodu odstąpi od układu interesów w sprawie planowanej zmiany zakładu, pracownicy, którzy w wyniku tego odstępstwa zostaną zwolnieni, mogą w sądzie pracy złożyć pozew z żądaniem zasądzenia od praco-

dawcy zapłaty odpraw; § 10 Ustawy o ochronie przed wypowiedzeniem stosunku pracy obowiązuje odpowiednio.

2) Jeżeli pracownicy w wyniku odstępstwa na podstawie ustępu 1 odniosą inne szkody gospodarcze, przedsiębiorca powinien wyrównać te szkody za okres do 12 miesięcy.

3) Ustępy 1 i 2 stosuje się odpowiednio, jeżeli przedsiębiorca przeprowadzi planowaną zmianę zakładu na podstawie § 111 bez dokonania próby wyrównania interesów z radą zakładową, a w toku czynności pracownicy zostaną zwolnieni albo odniosą inne szkody gospodarcze.

Część piąta. Przepisy szczególne dla niektórych rodzajów zakładów

Rozdział pierwszy. Transport morski

§ 114. [Zasady] 1) Do przedsiębiorstw transportu morskiego i ich zakładów należy stosować tę ustawę, o ile z przepisów tego rozdziału nie wynika co innego.

2) Przedsiębiorstwem transportu morskiego w znaczeniu tej ustawy jest przedsiębiorstwo prowadzące żeglugę handlową i mające swoją siedzibę w obszarze zastosowania tej ustawy. Przedsiębiorstwo transportu morskiego w znaczeniu tego rozdziału prowadzi również ten, kto jako przewoźnik koresp..., kontraktowy..., ... albo na podstawie podobnego stosunku prawnego wykorzystuje statki do zakupu przez żeglugę morską, jeżeli jest pracodawcą kapitana i członków załogi albo przeważająco wykonuje uprawnienia pracodawcy.

3) Jako zakład morski w znaczeniu tej ustawy uważa się ogół statków przedsiębiorstwa transportu morskiego wraz ze statkami określonymi w ustępie 2 zdanie 2.

4) Statkami w znaczeniu tej ustawy są statki handlowe, które wedle Ustawy o prawie ... wywieszają banderę federalną. Statki, które z reguły w ciągu 24 godzin od wyjścia z portu wracają do siedziby zakładu lądowego, uważa się za część tego zakładu lądowego przedsiębiorstwa transportu morskiego.

5) Reprezentacje młodzieży i uczniów tworzy się tylko dla zakładów lądowych przedsiębiorstw transportu morskiego.

6) Członkami załogi są wymienione w § 3 Ustawy o marynarzach osoby. Kierownikami w znaczeniu § 5 ust. 3 nieniejszej ustawy są tylko kapitanowie.

§ 115. [Reprezentacja pokładowa] 1) Na statkach liczących z reguły co najmniej pięciu członków załogi z prawem wyboru, z których trzech są wybieralni, wybiera się reprezentację pokładową. Do reprezentacji pokładowej stosuje się, o ile z tej ustawy lub innych przepisów ustawowych nie wynika nic innego, przepisy o prawach i obowiązkach rady zakładowej i pozycji prawnej jej członków.

2) Przepisy o wyborze i składzie rady zakładowej stosuje się z następującymi modyfikacjami:

1. Prawo wyboru mają wszyscy członkowie załogi statku.
2. Wybieralni są członkowie załogi statku, którzy w dniu wyboru ukończyli 18. rok życia i przez rok byli członkami załogi statku, który wedle Ustawy o prawie ... wywieszają banderę federalną. § 8 ust. 1 zdanie 3 pozostaje nienaruszony.

3. W skład **reprezentacja pokładowej** wchodzi na statkach liczących z reguły od 5 do 20 uprawnionych do wyboru członków załogi – jedna osoba, od 21 do 75 uprawnionych do wyboru członków załogi – 3 członków, ponad 75 uprawnionych do wyboru członków załogi – 5 członków.
 4. (uchylony)
 5. § 13 ust. 1 i 3 nie znajdują zastosowania. **Reprezentację pokładową należy przed upływem jej kadencji na warunkach określonych w § 13 ust. 2 nr 2 do 5 wybrać ponownie.**
 6. **Uprawnieni do wyboru członkowie załogi mogą większością wszystkich głosów postanowić o przeprowadzeniu wyboru w ciągu 24 godzin.**
 7. **Określony**
 8. **Jeżeli sprawująca urząd Reprezentacja pokładowa**
 9. **Termin do zaskarżenia wyboru**
- 3) Do kadencji **Reprezentacji pokładowej stosuje się §§ 21, 22 i 25 z modyfikacją, że:**
1. **kadencja**
 2. **członkostwo wygasa**
- 4) Do prowadzenia spraw
 - 5)
 - 6)
 - 7)
 1. Właściwość reprezentacji pokładowej kapitan
 2. Jeżeli pomiędzy
 3. Reprezentacja pokładowa i kapitan
 4. W sprawach
 5. Reprezentacja pokładowa
 6. Na żądanie reprezentacji pokładowej kapitan
 7. Właściwość reprezentacji pokładowej kapitan

§ 116. [Morska rada zakładowa] 1)

- 2)
- 3)
- 4)
- 5)
- 6)

Rozdział drugi. Transport powietrzny

§ 117. [Zastosowanie w transporcie powietrznym] 1) Do zakładów lądowych przedsiębiorstw transportu lotniczego należy stosować tę ustawę.

2) Dla zatrudnionych w powietrzu pracowników przedsiębiorstw transportu lotniczego można układem zbiorowym pracy ustanowić reprezentację. W sprawie współpracy tej reprezentacji z reprezentacjami pracowników zakładów lądowych przedsiębiorstw transportu lotniczego urządzanymi na podstawie tej ustawy układ zbiorowy pracy może przewidywać regulacje odbiegające od tej ustawy.

Rozdział trzeci. Zakłady o określonej tendencji i wspólnoty religijne

§ 118. [Zastosowanie w zakładach o określonej tendencji ideowej i wspólnotach religijnych] 1) Do przedsiębiorstw i zakładów, które bezpośrednio i przeważająco służą

1. celom politycznym, koalicyjno-politycznym, wyznaniowym, charytatywnym, wychowawczym, naukowym lub artystycznym albo
2. celom reporterskim lub wyrażaniu opinii, do których stosuje się artykuł 5 ust. 1 zdanie 2 Ustawy zasadniczej,

przepisy tej ustawy nie znajdują zastosowania, o ile sprzeciwia się temu charakter przedsiębiorstwa lub zakładu. §§ 106 do 110 nie stosuje się, a

§§ 111 do 113 stosuje się tylko w takim zakresie, w jakim regulują kompensatę uprawnień albo zmniejszenie gospodarczych niekorzyści dla pracowników wynikłych ze zmian zakładu.

2) Ustawa ta nie znajduje zastosowania do wspólnot religijnych i ich instytucji charytatywnych i wychowawczych, bez względu na ich formę prawną.

Część szósta. Przepisy karne i wykroczeniowe

§ 119. [Przestępstwa przeciwko organom ustroju zakładowego i ich członkom] 1) Karze do jednego roku podlega ten, kto

1. ... wyborów rady zakładowej, przedstawicielstwa młodzieży i uczniów, przedstawicielstwa pokładowego, morskiej rady zakładowej albo przewidzianych w § 3 ust. 1 nr 1 do 3 lub 5 przedstawicielstw pracowników
2. ... rady zakładowej, przedstawicielstwa młodzieży i uczniów, przedstawicielstwa pokładowego, morskiej rady zakładowej albo przewidzianych w § 3 ust. 1 nr 1 do 3 lub 5 przedstawicielstw pracowników ...
3. ... członka lub zastępcę rady zakładowej, przedstawicielstwa młodzieży i uczniów, przedstawicielstwa pokładowego, morskiej rady zakładowej albo przewidzianych w § 3 ust. 1 nr 1 do 3 lub 5 przedstawicielstw pracowników

2) Czyn jest ścigany tylko na wniosek rady zakładowej, przedstawicielstwa młodzieży i uczniów, przedstawicielstwa pokładowego, morskiej rady zakładowej albo przewidzianych w § 3 ust. 1 nr 1 do 3 lub 5 przedstawicielstw pracowników.

§ 120. [Naruszenie tajemnic] 1) Kto nie będąc uprawnionym, wyjawia obcą tajemnicę ..., którą poznał w swojej właściwości jako

1. f
 2. ...
 3. ...
- 2)
 - 3)
 - 4)
 - 5)

§ 121. [Wykroczenia] 1) Popęlnia wykroczenie ten, kto nie spełnia, wykonuje niezgodnie z prawdą, w niepełnym stopniu albo z opóźnieniem obowiązki objaśnienia lub informacyjne określone w § 90 ust. 1, 2 zdanie 1, § 92 ust. 1 zdanie 1 także w związku z ust. 3, § 99 ust. 1, § 106 ust. 2, § 108 ust. 5, § 110 lub § 111.

2) Wykroczenie może być ukarane grzywną pieniężną do dziesięciu tysięcy euro.

Część siódma. Zmiany w ustawach

§ 122. (bezprzedmiotowy)

§ 123. (bezprzedmiotowy)

§ 124. (bezprzedmiotowy)

Część ósma. Przepisy przejściowe i końcowe

§ 125. [Pierwsze wybory na podstawie ustawy] 1) Pierwsze wybory według § 13 ust. 1 odbędą się w 1972 roku.

2) Pierwsze wybory reprezentacji młodzieży i uczniów według § 64 ust. 1 zdanie 1 odbędą się w 1988 roku. Kadencja

3)

4)

§ 126. [Umocowanie do wydania ordynacji wyborczych]

§ 127. [Odesłania] O ile w innych przepisach odsyła się do przepisów albo używa się określeń, które przez tą ustawę zostały uchylone lub uległy zmianie, w ich miejsce wchodzi odpowiednie przepisy i określenia niniejszej ustawy.

§ 128. [Obowiązujące układy zbiorowe] Obowiązujące na podstawie § 20 ust. 3 Ustawy o ustroju zakładowym z 11 października 1952 r. w chwili wejścia w życie niniejszej ustawy układy zbiorowe dotyczące utworzenia innej reprezentacji pracowników w zakładach, w których ze względu na ich charakter szczególne trudności nie pozwalają na utworzenie rad zakładowych, nie są przez tę ustawę naruszone.

§ 129. [Uchylenie ustawy] (bezpředmiotowy)

§ 130. [Służba publiczna] Ta ustawa nie znajduje zastosowania do zarządów i zakładów Federacji, krajów związkowych, gmin i innych korporacji, instytucji i fundacji prawa publicznego.

§ 131. (Klauzula berlińska) (bezpředmiotowy)

§ 132. (wejście w życie)