



Übersetzungen des polnischen Gesetzes über Information und Konsultation

Endgültiger Wortlaut des Gesetzes nach den Gesetzesänderungen durch den Senat.

Gesetz

vom 7. April 2006

über die Information der Mitarbeiter und die Durchführung von Konsultationen mit ihnen¹

Artikel 1

1. Das Gesetz bestimmt die Bedingungen über die Information der Mitarbeiter, die Durchführung von Konsultationen mit ihnen sowie die Grundlagen für die Wahl eines Betriebsrates.
2. Die Vorschriften des Gesetzes gelten für Arbeitgeber, die eine wirtschaftliche Tätigkeit ausüben und mindestens 50 Mitarbeiter beschäftigen.
3. Die Vorschriften des Gesetzes über die Grundlagen für die Wahl eines Arbeitnehmerrates und den Schutz seiner Mitglieder gelten nicht für:
 - 1) Staatsbetriebe, in denen eine Selbstverwaltung der Belegschaft des Unternehmens geschaffen wurde;
 - 2) Mischunternehmen mit mindestens 50 Beschäftigten;

¹ Die Vorschriften des Gesetzes führen die Beschlüsse der Direktive des Europäischen Parlaments und des Rats 2002/14/WE vom 11. März 2002 ein, welche die allgemeinen Rahmenbedingungen über die Informierung und Durchführung von Konsultationen mit den Mitarbeitern in der Europäischen Gemeinschaft festlegen (Dz. Urz. WE L 80 vom 23.03.2002; Dz. Urz. UE Polnische Sonderausgabe, Kap. 05, Band 4, S. 219).

- 3) staatliche Filminstitutionen.
4. In Rechtssubjekten, über die in Absatz 3 die Rede ist, steht das Recht auf Informationserteilung und die Durchführung von Konsultationen dem Arbeitnehmerrat zu.

Artikel 2

Die im Gesetz verwendeten Bezeichnungen bedeuten:

- 1) **Gewerkschaftsorganisation** – betriebliche oder überbetriebliche gewerkschaftliche Organisation, die repräsentativ ist im Verständnis von Artikel 241^{25a} § 1 des Gesetzes vom 26. Juni 1974 – Arbeitsgesetz (Gesetzblatt von 1998 Nr. 21, Pos. 94, mit späteren Änderungen.²); die Vorschriften von Artikel 241^{25a} § 3-5 finden entsprechend Anwendung;
- 2) **Information** – Übermittlung von Daten an den Arbeitnehmerrat, welche den Arbeitgeber betreffen und es ermöglichen, sich mit der Angelegenheit vertraut zu machen;
- 3) **Durchführung von Konsultationen** – Meinungs austausch sowie die Aufnahme eines Dialogs zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerrat.

Artikel 3

1. Zum Arbeitnehmerrat gehören beim Arbeitgeber beschäftigte Personen mit Einschränkung von Absatz 3 und Artikel 5 Absatz 2 Punkt 1:

- 1) 50 bis 250 Mitarbeiter – 3 Mitarbeiter;
- 2) 251 bis 500 Mitarbeiter – 5 Mitarbeiter;
- 3) über 500 Mitarbeiter – 7 Mitarbeiter.

² Die Änderungen des einheitlichen Textes des erwähnten Gesetzes wurden bekannt gegeben im Gesetzblatt Dz. U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679, z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252 i Nr 240, poz. 2407 oraz z 2005 r. Nr 10, poz. 71, Nr 68, poz. 610, Nr 86, poz. 732 i Nr 167, poz. 1398.

Friedrich-Ebert-Stiftung	Aktuelle Information:	2
Regionalbüro für Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog in Mittelosteuropa Vertretung in Polen, ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa Tel./Fax +48 (22) 831 13 03	Übersetzung des polnischen Gesetzes über Information und Konsultation www.feswar.org.pl clemens.rode@fes.de	

2. Jede Gewerkschaftsorganisation hat das Recht mindestens ein Mitglied des Arbeitnehmerrats zu wählen.
3. Wenn die Zahl der Gewerkschaftsorganisation die Mitgliederzahl des Arbeitnehmerrats übersteigt, von der in Absatz 1 die Rede ist, dann steht jeder Gewerkschaftsorganisation das Recht zu, ein Mitglied in den Arbeitnehmerrat zu wählen.
4. Die Gewerkschaftsorganisationen können andere als in Absatz 2 und 3 beschriebene Grundsätze für die Repräsentation im Arbeitnehmerrat festlegen.

Artikel 4

1. Gibt es beim Arbeitgeber:
 - 1) eine Gewerkschaftsorganisation, dann wählt die Leitung dieser Organisation die Mitglieder des Arbeitnehmerrats und informiert darüber den Arbeitgeber;
 - 2) mehr als eine Gewerkschaftsorganisation, dann wählen sie gemeinsam den Arbeitnehmerrat und informieren darüber den Arbeitgeber.
2. Die Grundlagen für die Einberufung und die Arbeit des Arbeitnehmerrats, von denen in Absatz 1 Punkt 2 die Rede ist, bestimmen die Gewerkschaftsorganisationen einvernehmlich.
3. Falls die Gewerkschaften nicht das in Absatz 2 erwähnte Einvernehmen erzielen, so informieren die Gewerkschaftsorganisationen spätestens 30 Tage nach Aufnahme der Verhandlungen darüber den Arbeitgeber, und die Mitarbeiter wählen die Mitglieder des Arbeitnehmerrats unter den von den Gewerkschaftsorganisationen aufgestellten Kandidaten. Diese Wahl erfolgt nach den in Artikel 9 und 10 beschriebenen Grundsätzen.
4. Bei Arbeitgebern, bei denen keine Gewerkschaftsorganisationen tätig sind, werden die Mitglieder des Arbeitnehmerrats wie folgt gewählt:
 - 1) Bei Unternehmen mit bis zu 100 Mitarbeitern wählen die Beschäftigten die Ratsmitglieder unter Kandidaten aus, die schriftlich von einer Gruppe von mindestens 10 Mitarbeitern aufgestellt wurde.

Friedrich-Ebert-Stiftung	Aktuelle Information:	3
Regionalbüro für Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog in Mitteleuropa Vertretung in Polen, ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa Tel./Fax +48 (22) 831 13 03	Übersetzung des polnischen Gesetzes über Information und Konsultation www.feswar.org.pl clemens.rode@fes.de	

- 2) Bei Unternehmen mit mehr als 100 Mitarbeitern wählen die Beschäftigten die Ratsmitglieder unter Kandidaten aus, die schriftlich von einer Gruppe von mindestens 20 Mitarbeitern aufgestellt wurden.
5. Der in Absatz 4 erwähnte Arbeitnehmerrat unterliegt der Auflösung und das Mandat seiner Mitglieder läuft 6 Monate nach dem Tag aus, an dem der Arbeitgeber, bei dem bisher keine Gewerkschaftsorganisation agierte, schriftlich folgendes mitgeteilt hat: die Übernahme seines Tätigkeitsbereiches durch die Gewerkschaftsorganisation und die Zahl der Mitglieder der Organisation, die Mitarbeiter sind.
6. Die Vorschrift von Absatz 5 wird nicht angewendet, wenn die Kadenz des aktuellen Arbeitnehmerrats in weniger als 12 Monaten abläuft.

Artikel 5

1. Der Arbeitnehmerrat legt zusammen mit dem Arbeitgeber folgendes fest:
- 1) Grundsätze und Verfahrensweise für die Übermittlung von Informationen und die Durchführung von Konsultationen;
 - 2) Verfahrensweise für die Lösung von Streitfragen;
 - 3) Grundsätze für die Übernahme der Kosten, die mit der Wahl und der Tätigkeit des Arbeitnehmerrats verbunden sind, welcher auf die in Artikel 4 Abs. 4 beschriebene Weise berufen wird. Dazu gehören auch Kosten für die Anfertigung unerlässlicher Expertisen;
 - 4) Grundsätze für die Übernahme der Kosten, die für die Anfertigung unerlässlicher Expertisen verbunden sind für den Fall, dass der Arbeitnehmerrat auf die in Artikel 4 Abs. 1 und 3 beschriebene Art und Weise einberufen wird.
2. Der Arbeitnehmerrat kann mit dem Arbeitgeber im einzelnen folgendes festlegen:
- 1) die Zahl der Mitglieder im Arbeitnehmerrat, sofern sie von der in Artikel 3 Abs. 1 beschriebenen Zahl abweichen soll, jedoch nicht weniger als 3 Mitglieder des Arbeitnehmerrats;

- 2) die Grundsätze für die Übernahme der Kosten, die durch die Zuhilfenahme von Personen mit Fachwissen bestehen, auf die der Arbeitnehmerrat zurückgreift;
 - 3) Grundsätze für Arbeitsbefreiungen für Mitglieder des Arbeitnehmerrats in Abhängigkeit von der Zahl der Beschäftigten.
3. Die in Abs. 1 und 2 erwähnten Richtlinien sollten Bedingungen für die Information und die Durchführung von Konsultationen zumindest auf dem Niveau garantieren, wie es im Gesetz beschrieben ist und sowohl die Interessen der Mitarbeiter als auch des Arbeitgebers berücksichtigen.
4. Wenn keine der in Abs. 1 und 2 beschriebenen Festlegungen getroffen wird, sind die Vorschriften des Gesetzes anzuwenden.

Artikel 6

Die mit der Wahl und der Tätigkeit des Arbeitnehmerrats verbundenen Kosten trägt bzw. tagen:

- 1) wenn er laut Artikel 4 Abs. 4 einberufen wurde: der Arbeitgeber;
- 2) wenn er laut Artikel 4 Abs. 1 und 3 einberufen wurde:
die Gewerkschaftsorganisationen.

Artikel 7

1. Die Zahl der beim Arbeitgeber beschäftigten Arbeitnehmer bestimmt man auf Grundlage der durchschnittlichen Zahl der im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses Beschäftigten. Dafür berücksichtigt man den Zeitraum der letzten 6 Monate vor dem Tag der Benachrichtigung über die Wahl der Mitglieder für den Arbeitnehmerrat.
2. Bei der Feststellung der Zahl der in Abs. 1 erwähnten Mitarbeiter werden minderjährige Mitarbeiter nicht berücksichtigt.
3. Zur Berechnung der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl werden die Mitarbeiterzahlen der letzten 6 Monate addiert und durch 6 geteilt.

Friedrich-Ebert-Stiftung	Aktuelle Information:	5
Regionalbüro für Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog in Mittelosteuropa Vertretung in Polen, ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa Tel./Fax +48 (22) 831 13 03	Übersetzung des polnischen Gesetzes über Information und Konsultation www.feswar.org.pl clemens.rode@fes.de	

4. Wenn der Arbeitgeber weniger als 6 Monate tätig war, werden zur Berechnung der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl die Mitarbeiterzahlen der letzten Monate addiert und durch die Zahl der Monate geteilt.

5. Nach Ermittlung der in Artikel 1 Abs. 2 erwähnten Beschäftigtenzahl übermittelt der Arbeitgeber diese Information unverzüglich den Mitarbeitern auf die beim betreffenden Arbeitgeber gebräuchliche Art und Weise.

Artikel 8

1. Die Wahl der Mitglieder für den Arbeitnehmerrat, der wie in Artikel 4 Abs. 4 beschrieben einberufen wird, organisiert der Arbeitgeber auf schriftlichen Antrag einer Gruppe von mindestens 10 % der Mitarbeiter. Der Antrag informiert über den Termin ihrer Durchführung und den Termin der Aufstellung der Kandidaten für den Arbeitnehmerrat auf die beim Arbeitgeber gebräuchliche Art und Weise.

2. Die in Abs. 1 erwähnte Information hat spätestens 30 Tage vor dem Tag der Wahl zu erfolgen. Die Frist der Kandidaten-Aufstellung für den Arbeitnehmerrat beträgt 21 Tage.

3. Die in Abs. 1 und 2 erwähnten Vorschriften finden entsprechend Anwendung bei der Wahl der Mitglieder für den Arbeitnehmerrat, welcher auf die in Artikel 4 Abs. 3 beschriebene Art und Weise einberufen wird.

Artikel 9

1. Mit Ausnahme Minderjähriger besitzt jeder Mitarbeiter das aktive Wahlrecht.

2. Das passive Wahlrecht besitzt jeder Mitarbeiter, der beim Arbeitgeber mindestens ein Jahr lang ununterbrochen gearbeitet hat, sofern der Arbeitgeber nicht kürzere Zeit tätig war.

3. Folgende Personen besitzen kein passives Wahlrecht: Mitarbeiter, der ein Einenperson- zakładem pracy leitet, sein Stellvertreter, pracownikowi wchodzącemu w skład kolegiálnego organu zarządzającego der Arbeitsstätte, Hauptbuchhalter, Rechtsberater und minderjährige Mitarbeiter.

Friedrich-Ebert-Stiftung	Aktuelle Information:	6
Regionalbüro für Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog in Mittelosteuropa Vertretung in Polen, ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa Tel./Fax +48 (22) 831 13 03	Übersetzung des polnischen Gesetzes über Information und Konsultation www.feswar.org.pl clemens.rode@fes.de	

4. In den in Abs. 2 erwähnten Zeitraum wird die Zeit der Beschäftigung beim vorherigen Arbeitgeber mit einberechnet, wenn der Wechsel des Arbeitgebers nach den Grundsätzen erfolgt ist, wie sie in Artikel 23¹ des Gesetzes vom 26. Juni 1974 beschrieben werden (Arbeitsgesetz), sowie in anderen Fällen, wenn auf Grundlage gesonderter Vorschriften der neue Arbeitgeber kraft Gesetzes eine Partei in den bisherigen Arbeitsbeziehungen geworden ist.

Artikel 10

1. Die Wahl der Mitglieder für den Arbeitnehmerrat führt die Wahlkommission durch.
2. Die Zusammensetzung der Wahlkommission, die Grundlagen für ihre Einberufung sowie ihre Arbeitsweise bestimmen folgende Artikel:
 - 1) Artikel 4 Abs. 3 beschreibt die Regelungen, die vom Arbeitgeber aufgestellt und mit den Gewerkschaftsorganisationen abgestimmt wurden.
 - 2) Artikel 4 Abs. 4 beschreibt die Regelungen, die vom Arbeitgeber aufgestellt und mit den Mitarbeitern abgestimmt wurden, welche durch das beim Arbeitgeber gebräuchliche Verfahren bestimmt wurden.

Wenn die Abstimmung über die Ordnung nicht innerhalb von 30 Tagen nach ihrer Übermittlung erfolgt ist, legt der Arbeitgeber die Ordnung selbständig unter Berücksichtigung der bisher erzielten Einigungen fest.

3. Die Wahl wird an einem Werktag abgehalten, und wenn möglich, auf einer allgemeinen Mitarbeiterversammlung oder auf eine andere Art und Weise, wie sie die Regelungen in Abs. 2 vorsehen. Sie findet nicht später als 30 Tage nach ihrer Festsetzung statt.
4. Die Wahl der Mitglieder des Arbeitnehmerrats erfolgt direkt in geheimer Abstimmung.
5. Die Wahl ist gültig, wenn daran mindestens 50 % der beim Arbeitgeber Beschäftigten teilnehmen.
6. Wenn weniger als 50 Prozent der Mitarbeiter an der Wahl teilgenommen haben, wird 30 Tage nach dem Wahltag erneut eine Wahl durchgeführt. Ihr Ergebnis ist unabhängig von der Zahl der abstimmenden Mitarbeiter gültig.

Friedrich-Ebert-Stiftung	Aktuelle Information:	7
Regionalbüro für Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog in Mittelosteuropa Vertretung in Polen, ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa Tel./Fax +48 (22) 831 13 03	Übersetzung des polnischen Gesetzes über Information und Konsultation www.feswar.org.pl clemens.rode@fes.de	

7. Die Mitarbeiter mit den meisten Stimmen werden Mitglieder des Arbeitnehmerrats.
8. Wenn mehrere Kandidaten die gleiche Stimmenzahl erhalten haben, es aber weniger Sitze im Arbeitnehmerrat als Kandidaten dafür gibt, so halten die Mitarbeiter unter diesen Kandidaten eine Stichwahl ab.

Artikel 11

1. Die Kadenz für die Mitglieder des Arbeitnehmerrats dauert 4 Jahre.
2. Innerhalb von 30 Tagen nach der Wahl des Arbeitnehmerrats beruft der Arbeitgeber die erste Versammlung des Arbeitnehmerrats ein.
3. Der Arbeitnehmerrat wählt unter seinen Mitgliedern einen Vorsitzenden und beschließt seine Ordnung.
4. Der Arbeitnehmerrat agiert bis zur ersten Sitzung des neu gewählten Arbeitnehmerrats.
5. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, spätestens 14 Tage vor Ablauf der Kadenz des Arbeitnehmerrats eine Wahl für den neuen Arbeitnehmerrat einzuberufen.

Artikel 12

1. Die Mitgliedschaft im Arbeitnehmerrat, der auf die in Artikel 4 Abs. 4 beschriebene Art und Weise einberufen wurde, verlischt bei Aufhebung oder Erlöschung des Arbeitsverhältnisses, bei Verzicht auf die Funktion oder im Falle eines Antrags auf Beendigung der Mitgliedschaft, der von mindestens 50 % der beim Arbeitgeber für mindestens 6 Monate beschäftigten Mitarbeiter gestellt wurde.
2. Bei den in Abs. 1 erwähnten Fällen wird eine ergänzende Wahl nach den in den Artikeln 9 und 10 beschriebenen Grundsätzen abgehalten.
3. Die Mitgliedschaft im Arbeitnehmerrat, der auf die in Artikel 4 Abs. 1 und 3 beschriebene Art und Weise einberufen wurde, verlischt bei Aufhebung oder Erlöschung des Arbeitsverhältnisses, bei Verzicht auf die Funktion oder bei Abberufung durch die Gewerkschaftsorganisation.

Friedrich-Ebert-Stiftung	Aktuelle Information:	8
Regionalbüro für Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog in Mitteleuropa Vertretung in Polen, ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa Tel./Fax +48 (22) 831 13 03	Übersetzung des polnischen Gesetzes über Information und Konsultation www.feswar.org.pl clemens.rode@fes.de	

4. Wenn der in Abs. 3 beschriebene Fall eintritt, wählt die Gewerkschaftsorganisation neue Mitglieder für den Arbeitnehmerrat.

Artikel 13

1. Der Arbeitgeber übermittelt dem Arbeitnehmerrat folgende Informationen:

- 1) Tätigkeit und wirtschaftliche Situation des Arbeitgebers sowie die in diesem Bereich zu erwartenden Änderungen;
- 2) Stand, Strukturen und vorgesehene Änderungen bei der Beschäftigung sowie Maßnahmen, mit denen das gegenwärtige Beschäftigungsniveau gehalten werden soll;
- 3) Tätigkeiten, die wesentliche Veränderungen in der Arbeitsorganisation oder in den Grundlagen der Beschäftigung verursachen könnten.

2. Der Arbeitgeber übermittelt Informationen bei zu erwartenden Änderungen oder geplanten Aktivitäten sowie auf schriftlichen Antrag des Arbeitnehmerrats.

3. Der Arbeitgeber übermittelt die Informationen in einem Zeitraum, in einer Form bzw. in einem solchen Umfang, dass es dem Arbeitnehmerrat möglich ist, sich mit diesen Informationen vertraut zu machen, sie zu analysieren und sich für die in Abs. 1 Punkt 2 und 3 beschriebenen Fälle auf Konsultationen vorzubereiten.

4. Für die in Abs. 1 besprochenen Angelegenheiten kann der Arbeitnehmerrat eine Stellungnahme abgeben. Mit dieser Stellungnahme muss die Mehrheit der Mitglieder des Arbeitnehmerrats einverstanden sein.

5. Jedes Mitglied des Arbeitnehmerrats kann eine individuelle Stellungnahme abgeben, die dem Arbeitgeber vorgestellt werden sollte.

Artikel 14

1. Der Arbeitgeber führt mit dem Arbeitnehmerrat über die in Artikel 13 Abs. 1 Punkt 2 und 3 besprochenen Angelegenheiten Konsultationen.

2. Diese Konsultationen sollten abgehalten werden:

Friedrich-Ebert-Stiftung	Aktuelle Information:	9
Regionalbüro für Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog in Mittelosteuropa Vertretung in Polen, ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa Tel./Fax +48 (22) 831 13 03	Übersetzung des polnischen Gesetzes über Information und Konsultation www.feswar.org.pl clemens.rode@fes.de	

- 1) dass sie von der Zeit und Form sowie vom Umfang her es dem Arbeitgeber ermöglichen, in den Angelegenheiten, die die Konsultationen behandelten, Maßnahmen zu ergreifen;
- 2) dass in Abhängigkeit vom Gegenstand die betreffende Leitungsebene in die Diskussion einbezogen wird;
- 3) auf Grundlage der Informationen, die vom Arbeitgeber übermittelt wurden, auf Grundlage der Stellungnahme des Arbeitnehmerrats sowie der Stellungnahmen einzelner Arbeitnehmerrat-Mitglieder;
- 4) so, dass es dem Arbeitnehmerrat möglich ist, Treffen mit dem Arbeitgeber abzuhalten, damit der Arbeitnehmerrat dessen Stellungnahme einschließlich Begründung auf die vom Rat vorgestellte Haltung erlangen kann;
- 5) mit dem Ziel, eine Verständigung zwischen Arbeitnehmerrat und Arbeitgeber zu erzielen.

3. Der Arbeitnehmerrat und der Arbeitgeber führen die Konsultationen im guten Glauben und unter Achtung der Interessen der anderen Seite durch.

Artikel 15

Bei der Erfüllung seiner Aufgaben kann der Arbeitnehmerrat auf die Hilfe von Personen zurückgreifen, die über Fachwissen verfügen.

Artikel 16

1. Der Arbeitnehmerrat und die in Artikel 15 erwähnten Personen sind verpflichtet, die im Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Funktion gewonnenen Informationen welche Firmengeheimnisse darstellen, geheim zu halten, sofern sich der Arbeitgeber die Pflicht ausbedungen hat, Vertrauen zu wahren. Die Geheimhaltung der gewonnenen Informationen gilt auch nach dem Ausscheiden aus der Funktion, aber nicht länger als für einen Zeitraum von 3 Jahren.

2. Der Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmerrat in gesondert begründeten Fällen den Zugang zu Informationen verwehren, wenn deren Bekanntwerden nach objektiven

Friedrich-Ebert-Stiftung	Aktuelle Information:	10
Reginalbüro für Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog in Mittelosteuropa Vertretung in Polen, ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa Tel./Fax +48 (22) 831 13 03	Übersetzung des polnischen Gesetzes über Information und Konsultation www.feswar.org.pl clemens.rode@fes.de	

Kriterien die Tätigkeit des Unternehmens bzw. Betriebes, die diese Informationen betreffen, ernsthaft gefährden oder hier größeren Schaden zufügen könnte.

3. Wenn erkannt wird, dass der Vorbehalt über die Vertraulichkeit von Informationen oder das Verwehren gegen die Vorschriften von Abs. 1 oder 2 verstoßen, kann sich der Arbeitnehmerrat an die Wirtschaftskammer beim Amtsgericht wenden und beantragen, dass er von der Pflicht, Informationen vertraulich zu behandeln, befreit wird oder dass ihm Informationen zugänglich gemacht werden müssen oder dass Konsultationen abgehalten werden müssen.

4. Bei den in Abs. 3 erwähnten Fällen wendet man die die Regelungen des Gesetzes vom 17. November 1964 an: Zivilprozessordnung (Dz. U. Nr 43, poz. 296, mit späteren Änderungen³) über die Untersuchung von Angelegenheiten aus dem Bereich der Vorschriften über Staatsunternehmen und über die Selbstverwaltung der Belegschaft eines Staatsunternehmens, unter Ausschluss von Artikel 691¹ § 2 und Artikel 691⁷. Parteifähigkeit in diesen Angelegenheiten haben der Arbeitnehmerrat und der Arbeitgeber.

5. Das Gericht kann auf Antrag des Arbeitgebers oder eines Amtes per Beschluss für einen unerlässlichen Zeitraum das Recht auf Einsicht in Beweismaterial beschränken, das vom Arbeitgeber den Akten der betreffenden Angelegenheit im Verlauf eines Gerichtsverfahrens beigefügt wurde, wenn durch das Zugänglichmachen dieses Materials die Gefahr bestünde, dass Betriebsgeheimnisse oder andere Geheimnisse enthüllt werden, die auf Grundlage gesonderter Regelungen dem Schutz unterliegen.

³ Die Änderungen des erwähnten Gesetzes wurden veröffentlicht in: Dz. U. z 1965 r. Nr 15, poz. 113, z 1974 r. Nr 27, poz. 157 i Nr 39, poz. 231, z 1975 r. Nr 45, poz. 234, z 1982 r. Nr 11, poz. 82 i Nr 30, poz. 210, z 1983 r. Nr 5, poz. 33, z 1984 r. Nr 45, poz. 241 i 242, z 1985 r. Nr 20, poz. 86, z 1987 r. Nr 21, poz. 123, z 1988 r. Nr 41, poz. 324, z 1989 r. Nr 4, poz. 21 i Nr 33, poz. 175, z 1990 r. Nr 14, poz. 88, Nr 34, poz. 198, Nr 53, poz. 306, Nr 55, poz. 318 i Nr 79, poz. 464, z 1991 r. Nr 7, poz. 24, Nr 22, poz. 92 i Nr 115, poz. 496, z 1993 r. Nr 12, poz. 53, z 1994 r. Nr 105, poz. 509, z 1995 r. Nr 83, poz. 417, z 1996 r. Nr 24, poz. 110, Nr 43, poz. 189, Nr 73, poz. 350 i Nr 149, poz. 703, z 1997 r. Nr 43, poz. 270, Nr 54, poz. 348, Nr 75, poz. 471, Nr 102, poz. 643, Nr 117, poz. 752, Nr 121, poz. 769 i 770, Nr 133, poz. 882, Nr 139, poz. 934, Nr 140, poz. 940 i Nr 141, poz. 944, z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 117, poz. 757, z 1999 r. Nr 52, poz. 532, z 2000 r. Nr 22, poz. 269 i 271, Nr 48, poz. 552 i 554, Nr 55, poz. 665, Nr 73, poz. 852, Nr 94, poz. 1037, Nr 114, poz. 1191 i 1193 i Nr 122, poz. 1314, 1319 i 1322, z 2001 r. Nr 4, poz. 27, Nr 49, poz. 508, Nr 63, poz. 635, Nr 98, poz. 1069, 1070 i 1071, Nr 123, poz. 1353, Nr 125, poz. 1368 i Nr 138, poz. 1546, z 2002 r. Nr 25, poz. 253, Nr 26, poz. 265, Nr 74, poz. 676, Nr 84, poz. 764, Nr 126, poz. 1069 i 1070, Nr 129, poz. 1102, Nr 153, poz. 1271, Nr 219, poz. 1849 i Nr 240, poz. 2058, z 2003 r. Nr 41, poz. 360, Nr 42, poz. 363, Nr 60, poz. 535, Nr 109, poz. 1035, Nr 119, poz. 1121, Nr 130, poz. 1188, Nr 139, poz. 1323, Nr 199, poz. 1939 i Nr 228, poz. 2255, z 2004 r. Nr 9 poz. 75, Nr 11, poz. 101, Nr 68, poz. 623, Nr 91, poz. 871, Nr 93, poz. 891, Nr 121, poz. 1264, Nr 162, poz. 1691, Nr 169, poz. 1783, Nr 172, poz. 1804, Nr 204, poz. 2091, Nr 210, poz. 2135, Nr 236, poz. 2356 i Nr 237, poz. 2384, z 2005 r. Nr 13, poz. 98, Nr 22, poz. 185, Nr 86, poz. 732, Nr 122, poz. 1024, Nr 143, poz. 1199, Nr 150, poz. 1239, Nr 167, poz. 1398, Nr 169, poz. 1413 i 1417, Nr 172, poz. 1438, Nr 178, poz. 1478, Nr 183, poz. 1538 i Nr 267, poz. 2258 oraz z 2006 r. Nr 12, poz. 66.

Friedrich-Ebert-Stiftung	Aktuelle Information:	11
Regionalbüro für Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog in Mittelosteuropa Vertretung in Polen, ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa Tel./Fax +48 (22) 831 13 03	Übersetzung des polnischen Gesetzes über Information und Konsultation www.feswar.org.pl clemens.rode@fes.de	

Gegen den Gerichtsbeschluss über die Beschränkung des Rechts auf Einsicht in Beweismaterial gibt es kein Einspruchsrecht.

6. Die Vorschriften von Abs. 1-5 verletzen nicht die Vorschriften über den Datenschutz, welche in gesonderten Vorschriften beschrieben werden.

Artikel 17

1. Der Arbeitgeber darf nicht ohne Einverständnis des Arbeitnehmerrats einem Arbeiter, der Mitglied des Rates ist, kündigen oder das Arbeitsverhältnis mit ihm auflösen, solange diese Mitgliedschaft im Arbeitnehmerrat dauert.

2. Der Arbeitgeber darf nicht ohne Einverständnis des Arbeitnehmerrats einseitig die Arbeitsbedingungen oder das Gehalt zu Ungunsten eines Mitarbeiters ändern, der Mitglied des Rates ist, solange diese Mitgliedschaft andauert, mit der Ausnahme, dass dies Vorschriften anderer Gesetze gestatten.

3. Der Mitarbeiter, der Mitglied im Arbeitnehmerrat ist, hat das Recht, sich von der beruflichen Tätigkeit – unter Beibehaltung seines Rechtes auf Entlohnung – für einen Zeitraum befreien zu lassen, der für die Teilnahme an den Arbeiten des Arbeitnehmerrats unbedingt notwendig ist. Das betrifft Arbeiten, die nicht außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden können sowie für den Fall, dass er nicht aus einem anderen Grund freigestellt wurde.

Artikel 18

Der Arbeitgeber übermittelt innerhalb von 30 Tagen vom Tage der in Artikel 4 Abs. 1 beschriebenen Information oder vom Tage der Wahl der Mitglieder des Arbeitnehmerrats durch die Mitarbeiter dem Arbeitsminister die Information über den Arbeitnehmerrat nach dem im Anhang dieses Gesetzes aufgeführten Muster.

Artikel 19

1. Wer gegen die Vorschriften dieses Gesetzes:

1) die Bildung eines Arbeitnehmerrats unmöglich macht;

Friedrich-Ebert-Stiftung	Aktuelle Information:	12
Regionalbüro für Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog in Mitteleuropa Vertretung in Polen, ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa Tel./Fax +48 (22) 831 13 03	Übersetzung des polnischen Gesetzes über Information und Konsultation www.feswar.org.pl clemens.rode@fes.de	

- 2) nicht die in Artikel 7 Abs. 5 aufgeführten Informationen erteilt;
- 3) keine Wahlen des Arbeitnehmerrats organisiert oder sie erschwert;
- 4) den Arbeitnehmerrat nicht informiert bzw. keine Konsultationen mit ihm über die im Gesetz aufgeführten Angelegenheiten durchführt oder die Konsultationen erschwert;
- 5) Mitglieder des Arbeitnehmerrats im Zusammenhang mit der Ausführung der mit Information und Konsultationen verbundenen Tätigkeiten diskriminiert, kann mit Freiheitsentzug oder einer Geldstrafe bestraft werden.

2. Wenn ein Mitglied des Arbeitnehmerrats oder eine in Artikel 15 erwähnte Person, in dem in Artikel 16 Abs. 1 erwähnten Zeitraum Daten bekannt macht, für die sich der Arbeitgeber Vertraulichkeit ausbedungen hatte, kann dieses mit Freiheitsentzug oder Geldstrafe bestraft werden.

3. Die Verfolgung des in Abs. 2 erwähnten Vergehens erfolgt auf Antrag des geschädigten Arbeitgebers.

4. Das Vorgehen bei den in Abs. 1 und 2 erwähnten Angelegenheiten, vollzieht sich auf Grundlage der Vorschriften des Gesetzes vom 24. August 2001 - Ordnungswidrigkeitengesetz (Dz. U. Nr 106, poz. 1148, mit späteren Änderungen⁴). Bei den in Abs. 1 erwähnten Angelegenheiten tritt der Arbeitsinspektor als öffentlicher Kläger auf.

Artikel 20

Das Gesetz vom 25. September 1981 über die Selbstverwaltung der Belegschaft eines staatlichen Unternehmens (Dz. U. Nr 24, poz. 123, mit späteren Änderungen⁵) wird im Artikel 25 nach Abs. 1 um den Abs. 1a mit folgendem Wortlaut ergänzt:

„1a. Der Arbeitnehmerrat des Unternehmens hat das Recht auf die Gewinnung von Informationen und die Durchführung von Konsultationen gemäß den

⁴ Die Änderungen des erwähnten Gesetzes wurden veröffentlicht in Dz.U. z 2003 r. Nr 109, poz. 1031 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 128, poz. 1351 oraz z 2005 r. Nr 132, poz. 1103 i Nr 143, poz. 1203.

⁵ Die Änderungen des erwähnten Gesetzes wurden veröffentlicht in Dz.U. z 1986 r. Nr 17, poz. 88, z 1987 r. Nr 33, poz. 181, z 1989 r. Nr 10, poz. 57, z 1990 r. Nr 17, poz. 99, z 1991 r. Nr 2, poz. 6, z 1996 r. Nr 24, poz. 110 i Nr 118, poz. 561 oraz z 1997 r. Nr 43, poz. 272.

Friedrich-Ebert-Stiftung	Aktuelle Information:	13
Regionalbüro für Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog in Mitteleuropa Vertretung in Polen, ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa Tel./Fax +48 (22) 831 13 03	Übersetzung des polnischen Gesetzes über Information und Konsultation www.feswar.org.pl clemens.rode@fes.de	

Vorschriften des Gesetzes vom 7. April 2006 über die Information der Mitarbeiter und die Durchführung von Konsultationen mit ihnen (Dz. U. Nr ..., poz. ...).”

Artikel 21

Das Gesetz vom 10. Juli 1985 über Mischunternehmen (Dz. U. Nr 32, poz. 142, von 1986 Nr 12, poz. 72, von 1987 Nr 33, poz. 181 und von 1994 Nr 121, poz. 591) wird im Artikel 23 um den Artikel 23a im folgenden Wortlaut ergänzt:

„Artikel 23a. Der Arbeitnehmerrat des Unternehmens hat das Recht auf die Gewinnung von Informationen und die Durchführung von Konsultationen gemäß den Vorschriften des Gesetzes vom 7. April 2006 über die Information der Mitarbeiter und die Durchführung von Konsultationen mit ihnen (Dz. U. Nr ..., poz. ...).”

Artikel 22

Das Gesetz vom 23. Oktober 1987 über das Staatsunternehmen „Porty Lotnicze” (Flughäfen) (Dz. U. Nr 33, poz. 185) wird im Artikel 35 nach Abs. 2 um Abs. 3 im folgenden Wortlaut ergänzt:

„3. Der Arbeitnehmerrat des Unternehmens hat das Recht auf die Gewinnung von Informationen und die Durchführung von Konsultationen gemäß den Vorschriften des Gesetzes vom 7. April 2006 über die Information der Mitarbeiter und die Durchführung von Konsultationen mit ihnen (Dz. U. Nr ..., poz. ...).”

Artikel 23

Im Gesetz vom 13. März 2003 über die besonderen Grundsätze für die Auflösung der Arbeitsverhältnisse mit den Mitarbeitern aus sie nicht betreffenden Gründen (Dz. U. Nr 90, poz. 844, Nr 213 poz. 2081, Nr 223 poz. 2217 und von 2004 Nr 96, poz. 959) wird im Artikel 5 in Abs. 5 Punkt 6 der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und Punkt 7 mit folgendem Wortlaut eingefügt:

Friedrich-Ebert-Stiftung	Aktuelle Information:	14
Regionalbüro für Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog in Mittelosteuropa Vertretung in Polen, ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa Tel./Fax +48 (22) 831 13 03	Übersetzung des polnischen Gesetzes über Information und Konsultation www.feswar.org.pl clemens.rode@fes.de	

„7) welcher Mitglied des Arbeitnehmerrats oder Arbeitnehmervertreter laut einer Vereinbarung ist wie beschrieben im Artikel 24 des „Gesetzes vom 7. April 2006 (Dz. U. Nr..., poz...) über die Information der Mitarbeiter und die Durchführung von Konsultationen mit ihnen“. Dieser ist berechtigt, Informationen vom Arbeitgeber zu gewinnen und Konsultationen mit ihm durchzuführen.“

Artikel 24

1. Die Vorschriften des Gesetzes werden nicht bei Arbeitgebern angewendet, bei denen vor In-Kraft-Treten des Gesetzes eine Vereinbarung über die Information der Mitarbeiter und die Durchführung von Konsultationen mit ihnen geschlossen wurde, die die Bedingungen über die Information und die Durchführung von Konsultationen mindestens auf einem Niveau sichert, wie es im Gesetz beschrieben ist und die Interessen vom Arbeitgeber und von den Arbeitnehmern berücksichtigt, unter Vorbehalt von Abs. 2.
2. Für Arbeitgeber und Vertreter der Mitarbeiter, die gemäß der in Abs. 1 erwähnten Vereinbarung berechtigt sind, Informationen zu gewinnen und Konsultationen zu führen werden entsprechend die Vorschriften von Artikel 15 bis 17 angewendet.
3. Jede der Parteien der in Abs. 1 erwähnten Vereinbarung kann der anderen Seite schriftlich Vorbehalte mitteilen, die die Erfüllung der in Abs.1 beschriebenen Anforderungen betreffen.
4. Wenn innerhalb von 30 Tagen nach dem Vorbringen der in Abs. 3 erwähnten Einwände von den Vertragsseiten keine Einigung erzielt werden kann, so ist diese Vereinbarung kraft Gesetz aufgehoben. In diesem Fall finden die Vorschriften des Gesetzes Anwendung.
5. Der Arbeitgeber informiert innerhalb von 30 Tagen nach In-Kraft-Treten des Gesetzes den Arbeitsminister über die geschlossene Vereinbarung.

Friedrich-Ebert-Stiftung	Aktuelle Information:	15
Regionalbüro für Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog in Mitteleuropa Vertretung in Polen, ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa Tel./Fax +48 (22) 831 13 03	Übersetzung des polnischen Gesetzes über Information und Konsultation www.feswar.org.pl clemens.rode@fes.de	

Artikel 25

1. Die in Artikel 4 Abs. 1 und 3 erwähnten Informationen übermittelt die Gewerkschaftsorganisation dem Arbeitgeber innerhalb von 2 Monaten nach In-Kraft-Treten des Gesetzes.
2. In den in Artikel 4 Abs. 3 und 4 erwähnten Fällen ist der Arbeitgeber verpflichtet, innerhalb von 4 Monaten nach In-Kraft-Treten des Gesetzes die Mitarbeiter auf die bei dem betreffenden Arbeitgeber übliche Art und Weise über ihr Recht zur Wahl eines Arbeitnehmerrats und dessen Befugnisse zu informieren.
3. Innerhalb von 6 Monaten nach In-Kraft-Treten des Gesetzes ist der in Abs. 2 erwähnte Arbeitgeber verpflichtet, eine Wahl für die Mitglieder des Arbeitnehmerrats abzuhalten.

Artikel 26

1. Bis zum 23. März 2008 gelten die Vorschriften des Gesetzes für Arbeitgeber, die mindestens 100 Arbeitnehmer beschäftigen.
2. In der Zeit vom 24. März 2008
 - 1) bis zum 23. Mai 2008 übermittelt die Gewerkschaftsorganisation dem Arbeitgeber die in Artikel 4 Abs. 1 und 3 erwähnten Informationen;
 - 2) bis zum 23. Juli 2008 ist der Arbeitgeber in den in Artikel 4 Abs. 3 und 4 beschriebenen Fällen verpflichtet, die Mitarbeiter auf die beim Arbeitgeber übliche Art und Weise über ihr Recht auf die Wahl eines Arbeitnehmerrats sowie dessen Befugnisse zu informieren;
 - 3) bis zum 23. September 2008 ist der in Punkt 2 erwähnte Arbeitgeber verpflichtet, eine Wahl für die Mitglieder des Arbeitnehmerrats zu organisieren.

Artikel 27

Die Dreiseitige Kommission für Soziales und Wirtschaft prüft nicht später als bis zum 27. Februar 2007 die Anwendung dieses Gesetzes, um der Regierung notwendige

Friedrich-Ebert-Stiftung	Aktuelle Information:	16
Regionalbüro für Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog in Mitteleuropa Vertretung in Polen, ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa Tel./Fax +48 (22) 831 13 03	Übersetzung des polnischen Gesetzes über Information und Konsultation www.feswar.org.pl clemens.rode@fes.de	

Änderungsvorschläge zu unterbreiten. Diese sollen sich auf die in Artikel 18 erwähnten Informationen sowie auf Daten der **Zentralen Information über wirtschaftliche Tätigkeit** (CIoDG) und des Hauptstatistikamtes (GUS) stützen.

Artikel 28

Das Gesetz tritt 14 Tage nach seiner Veröffentlichung in Kraft.

Sejmmarschall

/ - / Marek Jurek

Friedrich-Ebert-Stiftung	Aktuelle Information:	17
Regionalbüro für Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog in Mitteleuropa Vertretung in Polen, ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa Tel./Fax +48 (22) 831 13 03	Übersetzung des polnischen Gesetzes über Information und Konsultation www.feswar.org.pl clemens.rode@fes.de	

Muster für die Information über einen Arbeitnehmerrat

1. Name des Arbeitgebers
2. Adresse (Sitz oder Wohnort) des Arbeitgebers
3. Gründungsdatum des Arbeitnehmerrats
4. Art und Weise der Gründung des Arbeitnehmerrats
5. Mitgliederzahl des Arbeitnehmerrats
6. Sind die Bedingungen über die Information der Mitarbeiter und die Durchführung von Konsultationen mit ihnen:
 - 1) durch den Arbeitnehmerrat mit dem Arbeitgeber festgelegt worden oder
 - 2) gelten die gesetzlichen Regelungen
7. Der Umfang der zwischen Arbeitnehmerrat und Arbeitgeber getroffenen Festlegungen auf Grundlage von Artikel 5 Abs. 1 und 2

Erläuterungen:

zu 4 – Rechtsgrundlage anführen, d.h. Artikel 4 Abs. 1 Punkt 1 und 2, Abs. 3 oder Abs. 4

zu 5 – Rechtsgrundlage anführen, d.h. Artikel 3 Abs. 1 Punkt 1, 2 und 3 oder Abs. 3

Friedrich-Ebert-Stiftung	Aktuelle Information:	18
Regionalbüro für Arbeitsbeziehungen und sozialen Dialog in Mitteleuropa Vertretung in Polen, ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa Tel./Fax +48 (22) 831 13 03	Übersetzung des polnischen Gesetzes über Information und Konsultation www.feswar.org.pl clemens.rode@fes.de	