

podwójne podkreślenie (kolor niebieski) oznacza wprowadzenie nowych sformułowań

~~podwójne przekreślenie (kolor czerwony) oznacza skreślenie fragmentu ustawy~~

komentarze i uzasadnienie zmian w przypisach dolnych.

Dz. U. 06.79.550

USTAWA z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z dnia 10 maja 2006 r.)

Art. 1.

1. Ustawa określa warunki informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji oraz zasady wyboru rady pracowników.
2. Przepisy ustawy stosuje się do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników.
3. Przepisów ustawy dotyczących zasad wyboru rady pracowników i ochrony jej członków nie stosuje się do:
 1. przedsiębiorstw państwowych, w których tworzony jest samorząd załogi przedsiębiorstwa;
 2. przedsiębiorstw mieszanych zatrudniających co najmniej 50 pracowników;
 3. państwowych instytucji filmowych.
4. W podmiotach, o których mowa w ust. 3, prawo do uzyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji przysługuje radzie pracowniczej.

Artykuł 1 bez zmian.

Art. 2.

Użyte w ustawie określenia oznaczają:

1. organizacja związkowa - zakładową lub międzyzakładową organizację związkową - reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.²⁾); przepisy art. 241^{25a} § 3-5 stosuje się odpowiednio;

2. informowanie – przekazywanie radzie pracowników danych oraz dokumentów* w sprawach dotyczących pracodawcy umożliwiającą zapoznanie się ze sprawą i zbadania jej**;
3. przeprowadzanie konsultacji – wymianę poglądów oraz podjęcie dialogu między pracodawcą a radą pracowników

Do artykułu 2 dodaje się punkty 4 i 5.

4. grupa przedsiębiorstw – należy przez to rozumieć dwa lub więcej przedsiębiorstwa należące do przedsiębiorców powiązanych organizacyjnie lub kapitałowo, z których jeden jest przedsiębiorcą sprawującym kontrolę nad innymi poprzez posiadanie co najmniej 50% udziałów (akcji) przedsiębiorcy zależnego albo większości głosów w zgromadzeniu wspólników (walnym zgromadzeniu akcjonariuszy) przedsiębiorcy zależnego, albo prawo do powołania lub odwołania ponad połowy członków organu zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorcy zależnego. Za przedsiębiorcę zależnego od przedsiębiorcy sprawującego kontrolę uważa się również przedsiębiorcę zależnego od innego przedsiębiorcy zależnego od tego przedsiębiorcy sprawującego kontrolę (zależność pośrednia).
5. zarząd centralny – należy przez to rozumieć osobę lub organ zarządzający przedsiębiorstwem u którego istnieje więcej niż jeden pracodawca lub przedsiębiorstwem należącym do przedsiębiorcy sprawującego kontrolę w grupie przedsiębiorstw.***

* Pracodawcy odmawiają dostępu radom pracowników do dokumentów utrzymując na podstawie komentarza do ustawy autorstwa Anny Pabisiak i Marcina Wojewódki („Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji, C.H.Beck, Warszawa 2007), że ustawa w dotychczasowym kształcie nic nie mówi o uprawnieniach rady do dokumentów. Tymczasem charakter dokumentu ma np. raport biegłego rewidenta, bez którego nie ma możliwości wyrobienia sobie poglądu na temat kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Informując radę Pracodawcy streszczają dokumenty mając możliwość manipulowania danymi. W związku z tym, aby przeciąć wątpliwości należy doprecyzować, że proces informowania obejmuje również udostępnianie dokumentów.

** Jest to uzupełnienie w ślad za art.2 pkt f) Dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramy warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej zwanej dalej Dyrektywą. Jej autorzy przewidyują szerszy zakres procesu informowania niż tylko „zapoznanie się ze sprawą”. Termin „zbadanie” oznacza prawo do weryfikowania danych źródłowych z których korzystał pracodawca przygotowując informację. Uzupełnienie definicji ma na celu uniemożliwienie pracodawcy ograniczenie informacji jedynie do ogólników jak to ma miejsce obecnie. Skoro Ustawodawca w uzasadnieniu do ustawy stwierdził, iż zapis polskiej ustawy jest tożsamy z zapisem Dyrektywy w tej materii, to nie ma powodu by dosłownie nie zacytować w tym miejscu jej sformułowania.

*** Jak zauważono w komentarzu do ustawy autorstwa Jakuba Steliny i Marcina Zielenieckiego (wyd. Fundacja Gospodarcza, Gdynia 2006) posługując się wyrażeniami terminami przedsiębiorca i pracodawca polski Ustawodawca stworzył lukę, wykorzystywaną przez kierownictwa spółek do marginalizowania rad pracowniczych. Otóż Polskie prawo dopuszcza możliwość, że u jednego przedsiębiorcy może funkcjonować więcej niż jeden pracodawca. Zazwyczaj dotyczy to firm działających w wielu lokalizacjach na terenie kraju. Rady pracowników powołane u lokalnych pracodawców nie mają dostępu do informacji ich dotyczącej w centrali przedsiębiorstwa, gdzie faktycznie podejmuje się decyzje dotyczące niższych szczebli zarządzania. Taki sam efekt w postaci ograniczenia dostępu rad pracowników do informacji ich dotyczących istnieje w przypadku grupy kapitałowej, zarządzanej przez spółkę-matkę. Rady pracowników działające w spółkach zależnych nie są w świetle aktualnych zapisów ustawy uprawnione do informacji od spółki dominującej. W takim przypadku proces konsultowania np. zwolnień grupowych przez lokalny zarząd jest fikcją, bowiem decyzje zapadły wcześniej na wyższym szczeblu. Co ciekawe, ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz.U.02.062556) przewidywała rozwiązania zapobiegające takiej sytuacji, jednakże z trudnych do wytłumaczenia powodów nie skorzystano z tych rozwiązań w ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Dlatego należy wpisać rozwiązania dotyczące tej materii z ustawy o europejskich radach zakładowych do ustawy o informowaniu. Patrz objaśnienie do artykułu 4¹

Art. 3.

1. W skład rady pracowników wchodzi u pracodawcy zatrudniającego, z zastrzeżeniem ust. 3 i art.5 ust. 2 pkt 1:
 1. od 50 do 250 pracowników - 3 pracowników;
 2. od 251 do 500 pracowników - 5 pracowników;
 3. powyżej 500 pracowników - 7 pracowników.
2. Każda z organizacji związkowych ma prawo wyboru nie mniej niż jednego członka rady pracowników.
3. W przypadku gdy liczba organizacji związkowych jest większa niż liczba członków rady pracowników, o której mowa w ust. 1, każdej z organizacji związkowych przysługuje prawo wyboru jednego członka rady pracowników.
4. Organizacje związkowe mogą ustalić odmienne od określonych w ust. 2 i 3 zasady reprezentacji w radzie pracowników.

Artykuł 3 bez zmian.**Art. 4.**

1. W przypadku gdy u pracodawcy działa:
 1. jedna organizacja związkowa - zarząd organizacji wybiera członków rady pracowników i powiadamia o tym pracodawcę;
 2. więcej niż jedna organizacja związkowa - organizacje wspólnie wybierają radę pracowników i powiadamiają o tym pracodawcę.
2. Zasady powoływania i funkcjonowania rady pracowników, o której mowa w ust. 1 pkt 2, określają organizacje związkowe w drodze porozumienia.
3. W razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w ust. 2, w terminie 30 dni od daty rozpoczęcia negocjacji, organizacje związkowe powiadamiają o tym pracodawcę, a wyboru członków rady pracowników dokonują pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez organizacje związkowe na zasadach, o których mowa w art. 9 i 10.
4. Członków rady pracowników u pracodawcy, u którego nie działa organizacja związkowa, zatrudniającego:
 1. od 50 do 100 250 pracowników - wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 10 5 pracowników;
 2. powyżej 100 od 251 do 500 pracowników - wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 20 10 pracowników.

3. powyżej 500 pracowników - wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 20 pracowników*

Art. 4¹.

1. Jeżeli u danego przedsiębiorcy lub w grupie przedsiębiorstw funkcjonuje więcej niż jedna rada pracowników, powołują one centralną radę pracowników w drodze porozumienia określającego zasady jej powoływania i funkcjonowania.
2. Jeżeli u przedsiębiorcy lub w grupie przedsiębiorstw funkcjonuje tylko jedna rada pracowników, to rada ta jednocześnie pełni funkcje centralnej rady pracowników.
3. Z zastrzeżeniem ust.2, ust.5, ust.7 i art. 5 ust. 2 pkt 1 w skład centralnej rady pracowników wchodzi u przedsiębiorcy lub w grupie przedsiębiorstw zatrudniających:
 1. do 250 pracowników - 3 pracowników;
 2. od 251 do 500 pracowników - 5 pracowników;
 3. powyżej 500 pracowników - 7 pracowników.
4. Każda z rad pracowników działających u jednego przedsiębiorcy lub w grupie przedsiębiorstw ma prawo wyboru nie mniej niż jednego członka centralnej rady pracowników.
5. W przypadku gdy liczba rad pracowników u danego przedsiębiorcy lub w grupie przedsiębiorstw jest większa niż liczba członków rady pracowników, o której mowa w pkt.3, każdej z rad pracowników przysługuje prawo wyboru jednego członka centralnej rady pracowników.
6. Do centralnej rady pracowników mogą zostać wybrani jedynie członkowie rad pracowników o których mowa w art.4.
7. W razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w ust.1, w terminie 30 dni od daty rozpoczęcia negocjacji, centralna rada pracowników powoływana jest przez zarząd centralny. W jej

* Obecny kształt ustawy nie liczy się z realiami. Aktualny wymóg 10 popierających kandydata pracowników dla przedsiębiorstw 50-osobowych uniemożliwia zgłoszenie średnio 2 kandydatów na jedno miejsce w radzie (czyli razem sześciu kandydatów). Uwzględnivszy fakt, iż to nawet przy nierealistycznym założeniu, że 100% pozostałych pracowników angażuje się w zbieranie podpisów, to przy tak wysokim progu liczba zgłoszonych kandydatów może być niższa niż liczba miejsc do obsadzenia. W przypadku przedsiębiorstw 50-osobowych, liczących 3-osobową radę kandydaci przy spełnieniu postulatu minimum 2 kandydatów na jedno miejsce musieliby łącznie zebrać 60 podpisów. Zgłoszenie 4 kandydatów do 3-osobowej rady (co jest wymogiem jakiegokolwiek wyboru) w przedsiębiorstwie zatrudniającym 50 osób wymaga zebrania 40 podpisów, a przecież uwzględnić należy fakt, iż kilka osób ze ścisłego kierownictwa firmy programowo powstrzyma się od popierania konkretnych kandydatów, a część pracowników przebywać może na urlopach, zwolnieniach lekarskich lub w delegacjach służbowych. Analogiczne uwagi dotyczą przedsiębiorstw 100 osobowych. Dlatego należy skorygować aktualny kształt ustawy zgodnie z realiami - zakładając (optymistycznie) w przedsiębiorstwie zatrudniającym do 250 osób, że w wyborach weźmie udział 50% pracowników, a powinna istnieć możliwość zgłoszenia co najmniej dwukrotnie większej liczby kandydatów niż miejsc do obsadzenia, uwzględniając że nie wszyscy pracownicy będą mogli lub będą chcieli poprzeć pisemnie jakiegokolwiek kandydata, to wystarczająca do zarejestrowania kandydata ilość popierających osób powinna zostać ograniczona do propozycji zgłoszonych powyżej. W przypadku przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 osób wymóg poparcia nie powinien rosnać proporcjonalnie do zatrudnienia, bowiem większe firmy są zorganizowane w odrębne jednostki organizacyjne, których pracownicy za wyjątkiem kierownictwa mają ograniczony kontakt z pozostałymi pracownikami, więc organizowanie poparcia jest utrudnione. Dlatego proponuje się ustalenie stałej, bezwzględnej ilości podpisów popierających zgłoszenie kandydatury na poziomie przedsiębiorstwa 250-osobowego, nawet gdyby zatrudnienie było wielokrotnie wyższe. Ponadto celem unikania niepotrzebnego komplikowania przepisów ustawy proponuje się, aby poziom zatrudnienia decydujący o wymaganych podpisach popierających zachować wspólny z zapisami art.3 ust.1.

skład wchodzi przewodniczący poszczególnych rad pracowników funkcjonujących u danego pracodawcy lub w grupie przedsiębiorstw, a w przypadku obsadzenia w ten sposób liczby mandatów mniejszej niż 3, w skład rady wchodzi dodatkowo wiceprzewodniczący rady pracowników reprezentującej największą liczbę pracowników u danego przedsiębiorcy lub w grupie przedsiębiorstw.

8. Przepisy dotyczące pracodawcy i rady pracowników wynikające z art.5-7, art.11 ust.1-4, art. 12 ust.3-4, art.13-16, art.17 ust.3 oraz art.19 stosują się odpowiednio do zarządu centralnego i centralnej rady pracowników.

Art. 5.

1. Rada pracowników ustala z pracodawcą:
 1. zasady i tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji;
 2. tryb rozstrzygnięcia kwestii spornych;
 3. zasady ponoszenia kosztów związanych z wyborem i działalnością rady pracowników ~~powoływanej w sposób określony w art. 4 ust. 4~~, w tym kosztów związanych z wykonywaniem niezbędnych ekspertyz;
 4. ~~zasady ponoszenia kosztów związanych z wykonywaniem niezbędnych ekspertyz w przypadku rady pracowników powoływanej w sposób określony w art. 4 ust. 1 i 3.~~**
2. Rada pracowników może ustalić z pracodawcą w szczególności:
 1. liczbę członków rady pracowników inną niż określona w art. 3 ust. 1, nie mniej jednak niż 3 członków rady pracowników;
 2. zasady pokrywania kosztów związanych z pomocą osób posiadających specjalistyczną wiedzę, z której korzysta rada pracowników;
 3. zasady zwalniania od pracy członków rady pracowników w zależności od liczebności zatrudnionych pracowników.
3. Ustalenia, o których mowa w ust. 1 i 2, ~~powinny zapewniać przewidujące~~ warunki informowania i przeprowadzania konsultacji ~~co najmniej równe mniej korzystne dla rady pracowników niż~~ określone w ustawie lub wprowadzające dodatkowe ograniczenia są z mocy prawa nieważne oraz uwzględniać interes pracodawcy i pracowników.***

* Patrz uzasadnienie do nowelizacji art.2 pkt 4 i 5. Generalnie proponuje się taki tryb powoływania rady centralnej przez rady „zwykłe” jaki ma miejsce w przypadku powoływania „zwykłych” rad pracowników przez związki zawodowe. Nie ma potrzeby regulowania kwestii wygaśnięcia mandatu, bowiem w proponowanym punkcie 6 przewiduje się, iż mandat członka centralnej rady może piastować wyłącznie członek rady „zwykłej”. Oznacza to, że wygaśnięcie mandatu w „zwykłej” radzie automatycznie pociągnie za sobą wygaśnięcie mandatu w radzie centralnej. Punkt 6 jest też korzystny dla pracodawców, bowiem nie mnoży liczby osób chronionych.

** Patrz uzasadnienie do nowelizacji artykułu 6.

*** Korzystając z przewagi w zakresie wiedzy prawniczej oraz niejasnych zapisów ustawy wielu pracodawców wprowadziło do ustaleń z radami pracowników zapisy pogarszające uprawnienia rady przewidziane w ustawie (np. wystąpienie o informację musi być podjęte przez radę jednomyślnie, rada może korzystać wyłącznie z ekspertów zatrudnionych w przedsiębiorstwie, czyli zależnych od pracodawcy, posiedzenia rady odbywają się nie częściej niż raz na kwartał, posiedzenia rady mogą się odbywać wyłącznie po godzinach pracy itd.). Dlatego należy zastosować konstrukcję z kodeksu pracy w przypadku umów obniżających standardy prawa pracy. Należy również skreślić zapis o interesie pracowników i pracodawców ze względu na jego nadwrażliwość na dowolne interpretacje. Ustawa najlepiej gwarantuje ochronę interesu obu stron.

Art. 6.

1. Koszty związane z wyborem i działalnością rady pracowników ponosi pracodawca. powoły-
wanej w sposób określony w-
 1. ~~art 4 ust 4 – ponosi pracodawca.~~
 2. ~~art 4 ust 1 i 3 – ponoszą organizacje związkowe.*~~
2. Pracodawca ustala, w porozumieniu z radą pracowników, coroczny budżet określający wydatki rady. W przypadku gdy budżet nie zostanie uzgodniony w terminie do końca roku kalendarzowego poprzedzającego dany rok budżetowy, pracodawca ustala go samodzielnie, z tym że powinien przeznaczyć na działanie rady co najmniej kwotę wynikającą z pomnożenia liczby członków rady przez wysokość trzykrotnego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego kwartału roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski".**
3. Koszty związane z wyborem rady pracowników oraz postępowania sądowego o którym mowa w art.16 ust.3 pokrywane są przez pracodawcę osobno z poza budżetu rady o którym mowa w ust.2.***

Artykuł 7 bez zmian.
Art. 8.

* Zakładowe organizacje związkowe nie mają środków finansowych na działalność rad, w szczególności ekspertyzy które wyrównywałyby przewagę pracodawcy w zakresie wiedzy o przedsiębiorstwie. Dlatego obciążenie związków zawodowych finansowaniem tej kategorii rad pracowników jest skazywaniem ich na marginalizację. Ponadto nie widać powodów, dlaczego finansowanie rad miałoby różnić się ze względu na tryb ich powoływania. Z tego powodu dotychczasowy zapis art.6 budzi wątpliwości na gruncie art. 32 Konstytucji RP gwarantującej równość wobec prawa. Takiego zróżnicowania nie wprowadzono na gruncie ustawy o europejskich radach zakładowych. **Odrębną kwestią jest nowelizacja ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych - koszty ponoszone przez pracodawcę na funkcjonowanie rad pracowników powinny zostać zaliczone do kosztów uzyskania przychodów.**

** Proponowany artykuł 6 ust.2 jest przeniesionym wprost zapisem artykułu 34 ust.2 w/w ustawy z wyjątkiem uzupełnienia w postaci doprecyzowania, iż chodzi o budżet wydatków. Potrzeba takiego doprecyzowania wynika z faktu, iż zdarzają się wypadki obciążania przez pracodawców związków zawodowych kosztem sali konferencyjnej w siedzibie pracodawcy, w której odbywa się posiedzenie rad pracowników. Stwierdzenie w ust.1 iż pracodawca ponosi koszty, a doprecyzowanie w ust.2 że jest to budżet wydatków uniemożliwiać będzie praktyki obciążania rad zakładowych kosztami, które nie stanowią wydatków (np. amortyzacja wyposażenia, która i tak musiałaby być przez pracodawcę naliczana, nawet gdyby rada nie istniała).

*** Ponieważ Ustawodawca w art. 8 ust.1 obciążył pracodawcę organizacją wyborów rady pracowników istnieje niebezpieczeństwo, że pracodawca przeprowadzi wybory w taki sposób, by przeznaczyć na ten cel jak największą część budżetu rocznego rady. Nie jest też dopuszczalne, aby raz na cztery lata z powodu wyborów rada dysponowała niższym budżetem niż koszty związane z rzetelnym reprezentowaniem pracowników wobec pracodawcy. Odnosnie kosztów postępowania sądowego, to wydatki na ten cel, ponieważ nie mogą być kontrolowane przez radę pracowników nie powinny być finansowane z jej budżetu. Można sobie wyobrazić sytuację, w której pracodawca wikła radę w przewlekłe i kosztowne procesy, które obniżają budżet wydatków na bieżące prace związane z reprezentowaniem pracowników wobec pracodawcy.

1. Wybory członków rady pracowników powoływanej w sposób określony w art. 4 ust. 4 organizuje pracodawca ~~na pisemny wniosek grupy co najmniej 10 % pracowników~~^{*}, powiadamiając o terminie ich przeprowadzenia oraz terminie zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.
2. Powiadomienie, o którym mowa w ust. 1, następuje nie później niż na 30 dni przed dniem wyborów. Termin zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników wynosi 21 dni.
3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wyborów członków rady pracowników powoływanej w sposób określony w art. 4 ust. 3.

Art. 9.

1. Czynne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi, z wyjątkiem pracowników młodocianych.
2. Bierne prawo wyborcze przysługuje pracownikowi, który przepracował u pracodawcy nieprzerwanie co najmniej rok, chyba że pracodawca działa krócej.
3. Bierne prawo wyborcze nie przysługuje pracownikowi kierującemu jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępcy, pracownikowi wchodzącemu w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, głównemu księgowemu, radcy prawnemu oraz pracownikowi młodocianemu.
4. Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 2, wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, oraz w innych przypadkach, gdy na podstawie odrębnych przepisów nowy pracodawca stał się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

^{*} Dyrektywa UE nie przewiduje uwarunkowania wprowadzenia procedur informowania i konsultowania od wniosku ze strony pracowników. Co więcej, uprawniona jest teza, że jest ono sprzeczne z punktem 2 jej preambuły, który stwierdza, iż „informowanie, przeprowadzanie konsultacji oraz uczestnictwo pracowników **muszą** być rozwijane”. Takie sformułowanie nie pozwala krajom członkowskim na ograniczenie się jedynie do stworzenia możliwości, pewnych ram, z których pracodawcy lub pracownicy według własnego uznania będą lub nie będą korzystać, tylko zaleca aktywną politykę mającą na celu rozwój uczestnictwa pracowników w decyzjach ich dotyczących. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na fakt, iż pracownicy podpisani pod wnioskiem nie są chronieni przed zagrożeniem szykanami przez pracodawcę, co jest czynnikiem sprzyjającym bierności i hamującym powstawanie rad. Po drugie, zebranie 10% pracowników przedsiębiorstwa musi być uznane za sztuczną barierę, jeśli uwzględni się okoliczność, iż wiele przedsiębiorstw działa w kilku lokalizacjach, co uniemożliwia zorganizowanie się pracowników do działań, które wymagają wzajemnego zaufania. W rezultacie wprowadzenia bariery w postaci wniosku 10% załogi rady pracowników powstały tylko w 3% przedsiębiorstwach, których nie działają związki zawodowe.

Art. 10.

1. Wybory członków rady pracowników przeprowadza komisja wyborcza.
2. Skład i zasady powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej dla wyborów, o których mowa w:
 1. art. 4 ust. 3 - określa regulamin ustalony przez pracodawcę i uzgodniony z organizacjami związkowymi;
 2. art. 4 ust. 4 - określa regulamin ustalony przez pracodawcę i uzgodniony z pracownikami wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

W przypadku niezgodnienia regulaminu w terminie 30 dni od dnia jego przekazania regulamin ustala pracodawca, uwzględniając ustalenia dokonane w trakcie jego uzgadniania.

^{2.1} Regulamin o którym mowa w ust.2 uwzględnia specyfikę funkcjonowania przedsiębiorstwa.*

3. Wybory przeprowadza się w dniu roboczym, jeżeli jest to możliwe, na ogólnym zebraniu pracowników lub w inny sposób przewidziany w regulaminie, o którym mowa w ust. 2, nie później niż w terminie 30 dni od dnia jego ustalenia.
4. Wybory członków rady pracowników ~~są bezpośrednie i~~** odbywają się w głosowaniu tajnym.
5. Wybory są ważne, jeżeli wzięło w nich udział co najmniej 50 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy.
6. W przypadku gdy w wyborach nie wzięło udziału co najmniej 50 % pracowników, po upływie 30 dni od dnia tych wyborów przeprowadza się ponowne wybory, które uznaje się za ważne bez względu na liczbę pracowników, którzy wzięli w nich udział.
7. Członkami rady pracowników zostają kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

* W przypadku zakładów pracy funkcjonujących w ruchu ciągłym bądź wielozmianowym albo zlokalizowanym w wielu miejscach pracodawca ma możliwość wpływania na wynik wyborów poprzez manipulowanie regulaminem. Np. ograniczając głosowanie do jednego dnia roboczego, jak to sugeruje ust.3 może utrudnić wzięcie udziału w wyborach przez pracowników zatrudnionych na różnych zmianach bądź odbierających dzień wolny z tytułu pracy w ruchu ciągłym. Także ustalenie miejsc oddawania głosów może sprzyjać lub utrudniać wzięcie udziału w głosowaniu niektórym grupom pracowniczym zwiększając udział w oddanych głosach tej grupie, która pracując bezpośrednio na użytek kierownictwa kieruje się w swoich poglądach opiniami pracodawcy. Nawet tak ogólny zapis pozwoli jednak inspektorowi pracy, w przypadku utrudnienia wyborów przez wprowadzenie tendencyjnego regulaminu, ścigać odpowiedzialne osoby w trybie art.19.

** Patrz przypis do ust.2' powyżej. O tym, czy wybory są bezpośrednie czy pośrednie powinna zapaść decyzja w danym przedsiębiorstwie, z uwzględnieniem lokalnej specyfiki firm albo zatrudniających więcej osób niż możliwości największego pomieszczenia u pracodawcy albo funkcjonujących w strukturze oddziałowej rozrzuconej po kraju. Bezpośrednie głosowanie na nieznanie sobie osoby zatrudnione w niezwiązanych ze sobą organizacyjnie jednostkach firmy nie wyłoni silnego dla pracodawcy partnera. Daleko bardziej reprezentatywnym rozwiązaniem byłby wybór elektorów w komórkach organizacyjnych przedsiębiorstwa wybierających dalej członków rady. Dlatego decyzję o trybie wyboru należy pozostawić uzgodnieniom, o których mowa w art.10 ust.1 pkt 1 i 2.

8. W przypadku gdy kandydaci na członków rady pracowników otrzymają równą liczbę głosów, a liczba miejsc pozostających do obsadzenia jest mniejsza od liczby tych kandydatów, wyboru członków rady pracowników dokonują ponownie pracownicy spośród tych kandydatów

Art. 11.

1. Kadencja członków rady pracowników trwa 4 lata.
2. W terminie 30 dni od dnia wyboru rady pracowników pracodawca zwołuje pierwsze zebranie rady.
3. Rada pracowników wybiera ze swojego grona przewodniczącego i uchwała swój regulamin.
4. Rada pracowników działa do dnia pierwszego posiedzenia nowo wybranej rady pracowników.
5. Pracodawca obowiązany jest do zorganizowania wyborów członków kolejnej rady pracowników co najmniej na 14 dni przed upływem kadencji rady pracowników.

Art. 12.

1. Członkostwo w radzie pracowników powoływanej w sposób określony w art. 4 ust. 4 ustaje w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, zrzeczenia się funkcji lub wniosku w sprawie ustania członkostwa podpisanego co najmniej przez 50 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy co najmniej przez 6 miesięcy.
2. W przypadkach o których mowa w ust.1 ~~przeprowadza się wybory uzupełniające na zasadach określonych w art.9 i 10~~ w skład rady wchodzi osoba, która spośród kandydatów nie wybranych do rady otrzymała największą liczbę głosów. W przypadku braku możliwości obsadzenia mandatu spośród osób, które w wyborach otrzymały największą liczbę głosów przeprowadza się wybory uzupełniające na zasadach określonych w art.9 i 10.*
3. Członkostwo w radzie pracowników powoływanej w sposób określony w art. 4 ust. 1 i 3 ustaje w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, zrzeczenia się funkcji lub odwołania przez organizację związkową.
4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, organizacja związkowa wybiera nowych członków rady pracowników.

* Należy unikać powtarzania aktów wyborczych jeśli jest możliwość ich uniknięcia. Zbyt częste wybory prowadzić będą do dewaluacji aktu wyborczego i spadku zaangażowania załogi.

Art. 13.

1. W zakresie działania rady pracowników* pracodawca przekazuje radzie informacje dotyczące w szczególności:
 1. ~~działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian;~~
 2. ~~stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia;~~
 3. ~~działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.~~
 1. struktury przedsiębiorstwa,
 2. sytuacji gospodarczej i finansowej oraz możliwego rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji,
 3. sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwego rozwoju w tym zakresie,
 4. wprowadzenia zmian organizacyjnych,
 5. wprowadzenia nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych,
 6. zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub istotnej części przedsiębiorstwa oraz przeniesienia produkcji do innego przedsiębiorstwa lub innej części przedsiębiorstwa,
 7. łączenia i podziału przedsiębiorstw lub jego części,
 8. ograniczenia rozmiarów bądź zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub części przedsiębiorstwa,
 9. zwolnień grupowych.**
2. Pracodawca przekazuje informacje w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek rady pracowników.
3. Pracodawca przekazuje informacje niezwłocznie w terminie, formie pisemnej i pełnym zakresie umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji, a w sprawach, o których mowa w ust. 1 ~~pkt 2 i 3~~, przygotowanie się do konsultacji.***
4. W sprawach, o których mowa w ust. 1, rada pracowników może przedstawić opinię; przyjęcie opinii wymaga zgody większości członków rady pracowników.

* Ograniczenie przekazywanej informacji do zakresu działania rady dotyczy w tym przypadku wykluczenia możliwości żądania przez radę pracowników spółki kontrolowanej danych na temat spraw nie dotyczących jej zakresu działania.

** Dotychczasowe zapisy regulujące zakres dostępu do informacji są niejasne, co powoduje, iż przewagę zyskują pracodawcy, lepiej niż rady przygotowani do prawnych interpretacji i manipulacji. Dlatego proponuje się zastąpienie dotychczasowych zapisów art. 13 ust.1 zmianą opartą o art.29 ust.3 ustawy z 5 kwietnia 2002 o europejskich radach zakładowych. Jest to rozwiązanie które się sprawdziło i nie jest kwestionowane przez pracodawców. Zamiast ogólnikowego opisu zakresu informacji do którego upoważniona jest rada precyzyjnie wymienia się te informacje.

*** Ogromna większość, jeśli nie wszystkie materiały wymagane przez radę muszą być sporządzane na potrzeby innych organów np. rady nadzorczej, administracji skarbowej itp. Nie ma więc potrzeby nieprecyzyjnego określania terminu przekazania radzie tych materiałów, skoro są one zazwyczaj przygotowane wcześniej. Dotychczasowy zapis pozwalał pracodawcy na ociąganie się z realizacją obowiązku informacyjnego. Ponadto brak formy pisemnej, preferowanej przez pracodawców uniemożliwia radzie w przypadku informacji nierzetelnej ewentualne dochodzenie swoich praw przed Państwową Inspekcją Pracy lub sądem. Doprecyzowanie zakresu informacji wyklucza pracodawcy, obecnie powszechnie nadużywane, stosowanie uznaniowości w zakresie udostępnianych danych.

5. Każdy z członków rady pracowników może przedstawić zdanie odrębne, które powinno być przedstawione pracodawcy.

Art. 14.

1. Pracodawca prowadzi konsultacje z radą pracowników w sprawach, o których mowa w art. 13 ust. 1 ~~pkt 2 i 3~~
2. Konsultacje powinny być prowadzone:
 1. w terminie, formie i zakresie umożliwiającym pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami;
 2. w zależności od przedmiotu dyskusji, na odpowiednim poziomie kierowniczym;
 3. na podstawie informacji przekazanej przez pracodawcę oraz opinii przedstawionej przez radę pracowników i zdania odrębnego członka rady pracowników;
 4. w sposób umożliwiający radzie pracowników odbycie spotkania z pracodawcą w celu uzyskania jego stanowiska wraz z pisemnym** uzasadnieniem odnoszącym się do jej opinii;
 5. w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia pomiędzy radą pracowników a pracodawcą.
3. Rada pracowników oraz pracodawca prowadzą konsultacje w dobrej wierze oraz z poszanowaniem interesów stron.

Art. 15.

Przy wykonywaniu zadań rada pracowników może korzystać z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę. Wybór podmiotów udzielających pomocy należy do rady pracowników.***

Art. 16.

1. Rada pracowników oraz osoby, o których mowa w art. 15, są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji na zasadach dotyczących członków rad nadzorczych spółek prawa handlowego stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których pracodawca zastrzegł obowiązki zachowania ich poufności. Nieujawnianie uzyskanych

* Dotychczasowe zapisy ustawy ograniczały konsultacje jedynie do kwestii zatrudnienia. Tymczasem wiele decyzji niezwiązanych pozornie z zatrudnieniem długofalowo miały dla tego zakresu spraw długofalowe konsekwencje (np. czy wypracowany zysk przeznaczyć na dywidendę czy inwestycje). Dlatego dobrym rozwiązaniem jest powielenie zapisu art.29 ust.3 ustawy o europejskich radach zakładowych, który konsultacjami obejmuje znacznie szerszy katalog spraw. Jest to rozwiązanie sprawdzone w codziennym funkcjonowaniu przedsiębiorstw o zasięgu europejskim i niekrytykowanym przez pracodawców.

** Brak pisemnego uzasadnienia stanowiska pracodawcy uniemożliwia radzie w przypadku nierzetelnej informacji dochodzenie swoich praw przed sądem lub Państwową Inspekcją Pracy.

*** Aby zagwarantować suwerenność rady przy wyborze podmiotu przeprowadzającego ekspertyzę należy odwołać się do konstrukcji przewidzianej w kodeksie spółek handlowych dla wyboru audytora - wprawdzie umowę podpisuje zarząd, ale suwerenna decyzję podejmuje rada nadzorcza. Inaczej zarząd spółki mógłby wypowiedzieć umowę doradcy, który „zbyt dobrze” doradzałby radzie w konsultacjach z pracodawcą. Tak jak rada nadzorcza ma prawo wyboru audytora zagwarantowane w ustawie o rachunkowości, tak samo gwarancje suwerenności w tym zakresie powinna otrzymać rada pracowników.

~~informacji obowiązuje również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż przez okres 3 lat.*~~

2. Pracodawca, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, może nie udostępnić radzie pracowników informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa lub zakładu, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę. Odmowa udostępnienia informacji zawiera pisemne uzasadnienie pracodawcy.**
3. W przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest niezgodne z przepisami ust. 1 lub 2, rada pracowników może wystąpić do sądu rejonowego - sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji lub przeprowadzenia konsultacji.
4. W sprawach, o których mowa w ust. 3, stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz. U. Nr 43, poz. 296, z późn. zm.³⁾) o rozpoznawaniu spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, z wyłączeniem art. 6911 § 2 i art. 6917. Zdolność sądową w tych sprawach mają rada pracowników oraz pracodawca.
5. Sąd, na wniosek pracodawcy lub z urzędu, może, w drodze postanowienia, w niezbędnym zakresie ograniczyć prawo wglądu do materiału dowodowego załączonego przez pracodawcę do akt sprawy w toku postępowania sądowego, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa lub innych tajemnic podlegających ochronie na podstawie odrębnych przepisów. Na postanowienie sądu ograniczające prawo wglądu do materiału dowodowego zażalenie nie przysługuje.
6. Przepisy ust. 1-5 nie naruszają przepisów o ochronie tajemnicy określonych w przepisach odrębnych.

* Członek rady nadzorczej może odpowiadać za ujawnienie informacji poufnej na podstawie art.296 § 1 kodeksu karnego, art.585 kodeksu spółek handlowych lub art.23 ust.2 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Aby ścigać karnie przepisy te wymagają udowodnienie takiej osobie w wyniku ujawnienia informacji poufnej zagrożenia szkodą. Orzecznictwo sądowe pokazuje, że kryteria dowodzenia szkody są bardzo wyśrubowane, tak więc wykazanie szkody jest bardzo trudne, a w wielu przypadkach niemożliwe. Tymczasem członkowi rady pracowników nie trzeba udowadniać zagrożenia szkodą, by ścigać go karnie za ujawnienie informacji poufnej. Celem zmiany tego przepisu jest uniemożliwienie pracodawcom blokowania komunikacji członków rady pracowników z załogą, głównie związkami zawodowymi, do czego wykorzystuje obecne zapisy wielu pracodawców.

** Powszechnie pracodawcy unikają pisemnej korespondencji w procesie informowania i konsultowania. Uniemożliwia to radzie pracowników skuteczne dochodzenie swoich praw przed sądem lub Państwową Inspekcją Pracy

Art. 17.

1. Pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników oraz w okresie roku po wygaśnięciu mandatu*.
2. Pracodawca nie może bez zgody rady pracowników zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie pracowników oraz w okresie roku po wygaśnięciu mandatu** z wyjątkiem gdy dopuszczają to przepisy innych ustaw.
3. ~~Pracownik będący członkiem rady pracowników ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na czas niezbędny do udziału w pracach rady pracowników, które nie mogą być wykonane poza godzinami pracy, w przypadku gdy nie korzysta ze zwolnienia z innego tytułu.~~
3. Pracownik będący członkiem rady pracowników ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej w związku z udziałem w jej pracach, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia obliczonego zgodnie z zasadami dotyczącymi zwolnienia od pracy przysługującego członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej.***
4. Przepisy ust.1-2 stosują się do kandydatów na członków rady w okresie od zgłoszenia kandydatury do ogłoszenia wyniku wyborów. ****

Art. 18.

Pracodawca w terminie 30 dni od dnia powiadomienia określonego w art. 4 ust. 1 lub od dnia wyboru członków rady pracowników przez pracowników przekazuje ministrowi właściwemu do spraw pracy informacje dotyczące rady pracowników według wzoru stanowiącego załącznik do ustawy.

* Jest to proste przeniesienie zapisu art.37 ust.1 i 2 z ustawy o europejskich radach zakładowych. Nie widać powodu, dla którego członkowie „polskich” rad pracowników mieliby być dyskryminowani gorszą ochroną przed arbitralnym zwolnieniem.

** J. w.

*** Jest to proste przeniesienie zapisu art.37 ust.3 z ustawy o europejskich radach zakładowych. Nie widać powodu, dla którego członkowie „polskich” rad pracowników mieliby być dyskryminowani poprzez bardziej uciążliwe warunki prac w radzie. Zauważyć należy, iż skoro art.14 ust.2 pkt.1 ustawy wymaga od rady wypracowania stanowiska w terminie umożliwiającym pracodawcy przeprowadzenie działań będących przedmiotem konsultacji, to może to oznaczać, i często oznacza przeciążenie pracami rady pracowników ze względu na interes przedsiębiorcy. Dlaczego wówczas osobami ponoszącymi ciężar takiego rozwiązania mają być członkowie rad pracowników? Ustawodawca nie ma konstytucyjnego prawa do nakładania na członków rad pracowników pracy bez dodatkowego wynagrodzenia.

**** Brak zabezpieczeń kandydatów przed zwolnieniem umożliwia pracodawcy ingerencję w procedury wyborcze i zwolnienie niewygodnych osób jeszcze przed objęciem funkcji w radzie. Objęcie ochroną kandydatów w okresie 2-3 tygodni nie może być dla pracodawcy uciążliwe, i dlatego propozycja zmiany nie powinna wzbudzać kontrowersji.

Art. 19.

1. Kto wbrew przepisom ustawy:
 1. utrudnia lub uniemożliwia utworzenie rady pracowników,
 2. nie podaje informacji, o której mowa w art. 7 ust. 5,
 3. nie organizuje wyborów rady pracowników lub je utrudnia,
 4. nie informuje rady pracowników lub nie przeprowadza z nią konsultacji w sprawach określonych w ustawie lub utrudnia informowanie* i przeprowadzenie konsultacji,
 5. dyskryminuje członka rady pracowników w związku z wykonywaniem przez niego czynności związanych z informowaniem i przeprowadzaniem konsultacji
 podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny.
2. ~~Członek rady pracowników lub osoba, o której mowa w art. 15, jeżeli w okresie, o którym mowa w art. 16 ust. 1, ujawnią dane, co do których pracodawca zastrzegł poufność, podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny.**~~
3. Ściganie wykroczenia, o którym mowa w ust. 2, następuje na wniosek pokrzywdzonego pracodawcy.
4. Postępowanie w sprawach, o których mowa w ust. 1 i 2, toczy się na podstawie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. Nr 106, poz. 1148, z późn. zm.⁴⁾). W sprawach określonych w ust. 1 oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

Art. 20.

W ustawie z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. Nr 24, poz. 123, z późn. zm.⁵⁾) w art. 25 po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Rada pracownicza przedsiębiorstwa ma prawo do uzyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji zgodnie z przepisami ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550).”.

Art. 21.

W ustawie z dnia 10 lipca 1985 r. o przedsiębiorstwach mieszanych (Dz. U. Nr 32, poz. 142, z 1986 r. Nr 12, poz. 72, z 1987 r. Nr 33, poz. 181 oraz z 1994 r. Nr 121, poz. 591) po art. 23 dodaje się art. 23a w brzmieniu:

* Ustawa o europejskich radach zakładów w art. 39 pkt 1 penalizuje także utrudnianie utworzenia rady oraz utrudnianie procesu informowania. Nie ma powodu, by „polskie” rady były w tym przypadku dyskryminowane.

** Jest to konsekwencja proponowanej zmiany art. 16 ust. 1. Patrz uzasadnienie w przypisie dolnym do tej zmiany.

"Art. 23a. Rada pracownicza ma prawo do uzyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji zgodnie z przepisami ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

Art. 22.

W ustawie z dnia 23 października 1987 r. o przedsiębiorstwie państwowym "Porty Lotnicze" (Dz. U. Nr 33, poz. 185) w art. 35 po ust. 2 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

"3. Rada pracownicza ma prawo do uzyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji zgodnie z przepisami ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550).".

Art. 23.

W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844, z późn. zm.⁶⁾) w art. 5 w ust. 5 w pkt 6 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 7 w brzmieniu:

"7) będącemu członkiem rady pracowników lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550), przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji

Art. 24.

1. Przepisów ustawy nie stosuje się do pracodawców, u których przed dniem wejścia w życie ustawy zostało zawarte porozumienie dotyczące informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji zapewniające warunki informowania i przeprowadzania konsultacji co najmniej równe określonym w ustawie oraz uwzględniające interes pracodawcy i pracowników, z zastrzeżeniem ust. 2.
2. Do pracodawców oraz przedstawicieli pracowników uprawnionych zgodnie z porozumieniem, o którym mowa w ust.1, do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji stosuje się odpowiednio przepisy art. 15-17.
3. Każda ze stron porozumienia, o którym mowa w ust. 1, może złożyć drugiej stronie pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez to porozumienie wymogów określonych w ust. 1.
4. W przypadku gdy w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia, o którym mowa w ust. 3, strony porozumienia nie uzgodnią wskazanych w nim zarzutów, porozumienie rozwiązuje się z mocy prawa. ~~W takim przypadku stosuje się przepisy ustawy.*~~

* Korekta techniczna - przeniesienie do odrębnego ustępu 8.

5. Pracodawca, w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie ustawy, informuje ministra właściwego do spraw pracy o zawartym porozumieniu.
6. Każda ze stron porozumienia, o którym mowa w ust.1 może je rozwiązać za 30-dniowym okresem wypowiedzenia. Uprawnienie powyższe przysługuje odrębnie każdej organizacji związkowej.*
7. Porozumienie o którym mowa w ust.1 którego stroną nie była organizacja związkowa rozwiązuje się z mocy prawa.**
8. W przypadku rozwiązania porozumienia o którym mowa w ust.4, 6 i 7 stosuje się przepisy ustawy.

Art. 25.

1. Informację, o której mowa w art. 4 ust. 1 i 3, organizacja związkowa przekazuje pracodawcy w terminie 2 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.
2. W przypadkach, o których mowa w art. 4 ust. 3 i 4, pracodawca w terminie 4 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy obowiązany jest do poinformowania pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o prawie pracowników do wyboru rady pracowników i jej uprawnieniach.
3. W terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy pracodawca, o którym mowa w ust. 2, obowiązany jest do zorganizowania wyborów członków rady pracowników.

Art. 26.

1. Do dnia 23 marca 2008 r. przepisy ustawy stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników.
2. W okresie od dnia 24 marca 2008 r. do dnia:
 1. 23 maja 2008 r. informację, o której mowa w art. 4 ust. 1 i 3, organizacja związkowa przekazuje pracodawcy;
 2. 23 lipca 2008 r. w przypadkach, o których mowa w art. 4 ust. 3 i 4, pracodawca obowiązany jest do poinformowania pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o prawie pracowników do wyboru rady pracowników i jej uprawnieniach;

* Ze względu na zaproponowanie w nowelizacji nowych przepisów tj. art.2 pkt 4 i 5 oraz art.4¹ należy umożliwić reprezentacji pracowniczej, w tym przypadku związkom zawodowym powołanie rady pracowników która mogłaby wziąć udział w powoływaniu centralnej rady pracowników. Uwzględnienie w art.4¹ dwóch różnych kategorii podmiotów prowadziłoby do skomplikowania tego przepisu w stopniu utrudniającym przejrzyste stosowanie go w zakładach pracy.

** Wielu pracodawców skorzystało z niejasnych przepisów i w przypadku braku organizacji związkowych zawarło porozumienie z wyłonioną przez siebie reprezentacją pracowniczą np. komisją socjalną, „forum” pracowników itp. Taki „partner” nie jest w stanie dopilnować przestrzegania przez pracodawcę ustawy. Wystąpiły przypadki, że po powstaniu reprezentatywnej organizacji związkowej pracodawca blokuje powołanie reprezentatywnej rady pracowników powołując się na zawarte porozumienie.

3. 23 września 2008 r. pracodawca, o którym mowa w pkt 2, obowiązany jest do zorganizowania wyborów członków rady pracowników.

Art. 27.

Nie później niż do dnia 27 lutego 2007 r. Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych dokona przeglądu stosowania niniejszej ustawy w celu przedłożenia rządowi koniecznych propozycji zmian między innymi na podstawie informacji, o których mowa w art. 18, oraz danych Centralnej Informacji o Działalności Gospodarczej i Głównego Urzędu Statystycznego.

Art. 28.

Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.



Niniejszy dokument został opublikowany w ramach projektu „Centrum Wspierania Rad Pracowników” dzięki pomocy finansowej Unii Europejskiej. Za treść tego dokumentu odpowiada Instytut Spraw Obywatelskich, poglądy w nim wyrażone nie odzwierciedlają w żadnym razie oficjalnego stanowiska Unii Europejskiej