

Propozycje poprawek do senackiego projektu ustawy o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji z dnia 7 kwietnia 2006 r. (Dz. U. Nr 79, poz. 550 oraz z 2008 r. Nr 93, poz. 584)

W art.1 projektu ustawy o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji ustawie wprowadza się następujące zmiany:

A) Wniosek o skreślenie punktu 1 nowelizacji w zakresie uchylecia art.2 pkt 1*

B) Wniosek o dodanie w punkcie 2 projektu nowelizacji po punkcie a) punktów od a¹) do a⁴) w zakresie nowego brzmienia art.3 ust.1 ustawy o następującej treści:**

a¹) w ust.1 punkt 1 otrzymuje brzmienie:

„od 50 do 250 pracowników - 3 pracowników wybranych w trybie art.4 ust.4”

a²) w ust.1 punkt 2 otrzymuje brzmienie:

„od 251 do 500 pracowników - 5 pracowników wybranych w trybie art.4 ust.4”

a³) w ust.1 punkt 3 otrzymuje brzmienie:

„powyżej 500 pracowników - 7 pracowników wybranych w trybie art.4 ust.4”

a⁴) do ust.1 dodaje się punkt 4 o brzmieniu:

„po jednym przedstawicielu każdej organizacji związkowej”

C) Wniosek o nadanie punktowi 6a projektu nowelizacji dotyczącemu art.8 ust.1 ustawy następującego brzmienia:***

* Ponieważ udział w radzie pracowników obok osób wybranych w wyborach przez załogę osób wskazanych przez reprezentatywne organizacje związkowe w niczym nie dyskryminuje osób niezrzeszonych w związkach zawodowych, nie jest sprzeczne z orzeczeniem Trybunału powiększenie składu rady o reprezentantów związków zawodowych. Dlatego wskazane jest utrzymanie definicji reprezentatywnej organizacji związkowej.

** Patrz przypis powyżej.

1. Wybory członków rady pracowników organizuje pracodawca na pisemny wniosek grupy co najmniej 10% pracowników lub organizacji związku zawodowego, powiadamiając o terminie ich przeprowadzenia oraz terminie zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy."

D) Wniosek o dodanie w projekcie nowelizacji punktu 7a następującej treści:

Art.11 ust.1 otrzymuje brzmienie:*

„Kadencja rady pracowników trwa 4 lata”

W art. 2 projektu nowelizacji ustawy wnioskuję się następujące zmiany:

E) Wniosek o dodanie punktu 1a w ustępie 1 o następującej treści:**

1a. Z upływem 60 dni od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy ulega rozwiązaniu porozumienie zawarte w trybie art.24 ust.1 o ile jedną ze stron tego porozumienia jest organizacja związkowa.

F) Wniosek o nadanie art.2 ust.2 nowelizacji następującego kształtu:**

*** Jeżeli 10% załogi jest uprawnione do wnioskowania o powołanie rady pracowników, takie samo uprawnienie powinny mieć reprezentatywne organizacje związkowe. Rozwiązanie takie w niczym nie uchybi tzw. negatywnej wolności związkowej.

* Jak zauważono w komentarzu do ustawy autorstwa Anny Pabisiak i Marcina Wojewódki (wyd.C.H.Beck, Warszawa 2007 s.77) Ustawodawca w artykule 11 posługuje się w tym względzie dwoma nie pokrywającymi się terminami: kadencja rady i kadencja członków rady. Ustęp 1 tego artykułu stanowi, iż kadencja członków rady (nie zaś samej rady!) trwa cztery lata. Oznacza to, iż po pewnym okresie czasu w wyniku naturalnej rotacji zatrudnienia kadencje poszczególnych członków rady przestają się pokrywać, a każdemu nowemu członkowi rady powołanemu celem uzupełnienia vacatu czteroletnia kadencja liczyć się powinna od daty objęcia funkcji. W przypadku rad powoływanych przez związki zawodowe rozwiązanie to nie budziło problemów, bowiem komisja zakładowa na cotygodniowym posiedzeniu mogła uzupełnić skład rady (obecnie ogromna większość rad to rady „związkowe”). Jednakże w przypadku konieczności przeprowadzenia wyborów uzupełniających oznaczać może permanentną kampanię wyborczą w zakładzie pracy. W firmach zatrudniających powyżej 500 pracowników, gdzie rada liczy 7 osób po kilku latach i naturalnym „rozregulowaniu” kadencji poszczególnych członków rady oznaczać to może w okresie czteroletnim aż siedem kampanii wyborczych. Taka może być konsekwencja orzeczenia Trybunału bez znowelizowania art.11 ust.1. Owszem, ustawa w ustępie 5 tego samego artykułu posługuje się również terminem „kadencja rady”, jednakże zastosowanie wykładni językowej i równoległe stosowanie obydwu dyspozycji wbrew pozorom nie prowadzi do absurdalnych rozwiązań, co jest jednym z warunków prawomocności takiej wykładni. Można bowiem bronić poglądu, iż celem Ustawodawcy było ustabilizowanie funkcji członka rady pracowników, z inną bowiem determinacją broni się interesów załogi gdy do wygaśnięcia mandatu obsadzonego w wyniku wyborów uzupełniających pozostaje kilka miesięcy i perspektywa utraty ochrony przed zwolnieniem w wyniku ewentualnie przegranych wyborów, niż w przypadku gwarancji takiej ochrony na okres 4 lat. Wygaśnięcie kadencji rady oznacza tylko wygaśnięcie porozumień zawartych z pracodawcą w trybie art.5 o ile zostały zawarte na czas kadencji oraz funkcji w radzie (przewodniczący, wiceprzewodniczący, sekretarz) i konieczność ich obsadzenia przez nowo wybranych członków jak i tych, których mandat osobisty trwa nadal.

** artykuł 24 ust.1 ustawy o informowaniu dopuszczał możliwość niestosowania ustawy, o ile jeszcze przed wejściem jej w życie w zakładzie pracy zawarto porozumienie o informowaniu i konsultowaniu pracowników. W blisko 100% przypadków stroną takiego porozumienia były związki zawodowe. Zazwyczaj porozumienia zawierane w zakładach pracy przewidywały stosowanie Dyrektywy bez formalnego powoływania rady pracowników zastępowanej najczęściej przez organy kierujące zakładowymi organizacjami związkowymi. Oznacza to, że bez uchylecia w projekcie nowelizacji tych porozumień, w których stroną dla pracodawcy były związki zawodowe, w przedsiębiorstwach takich niekonstytucyjna praktyka będzie nadal stosowana.

** Dalej idąca wersja zmiany propozycji zawartej w nowelizacji. Przewiduje ona automatyczne przeprowadzenie wyborów do nowej rady tam, gdzie dotychczas istniała rada „związkowa”, bez potrzeby zbierania 10% podpisów załogi pod wnioskiem w sprawie wyborów. Uzasadnieniem jest fakt, iż osoby podpisujące się pod wnioskiem nie są

2. Do Pracodawcy, u którego istnieje rada pracowników na podstawie dotychczasowego art.4 ust.1 albo 3 lub zostało zawarte porozumienie w trybie art.24 ust.1 ustawy o której mowa w art.1, stosuje się art.11 ust.5 ustawy, o której mowa w art. 1.

F¹) Wniosek o nadanie art.2 ust.2 nowelizacji następującego kształtu:***

Pracodawca, u którego istnieje rada pracowników na podstawie dotychczasowego art.4 ust.1 albo 3 lub zostało zawarte porozumienie w trybie art.24 ust.1 ustawy o której mowa w art.1 jest obowiązany do niezwłocznego po wejściu ustawy w życie powiadomienia pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej rady pracowników. Art. 8 ust. 1 i 2 oraz art.11 ust.5 ustawy, o której mowa w art. 1, stosuje się odpowiednio.

chronione przed odwetem pracodawcy aż po zwolnienie włącznie, toteż liczba rad pracowników może się zmniejszyć. Ponadto podkreślenia wymaga fakt, iż autorzy nowelizacji stosują rozwiązanie przewidziane w art.25 ust.2 powierzające pracodawcy obowiązek poinformowania załogi o prawie do ustanowienia rady pracowników. Rozwiązanie to nie sprawdziło się w praktyce, czego dowodem jest fakt, iż w raporcie na temat funkcjonowania ustawy po roku jej obowiązywania Państwowa Inspekcja Pracy nie stwierdziła ani jednego przypadku naruszenia tego obowiązku przez pracodawcę. Dowodem potwierdzającym te przypuszczenie jest fakt, iż w niewielkiej części przedsiębiorstw gdzie nie ma związków i do powołania rady wymagany jest wniosek załogi takie rady powstały.

*** Brak doprecyzowania po słowie „niezwłocznie” może nasunąć wątpliwości, czy obowiązek biegnie od daty wejścia ustawy w życie czy też od daty wygaśnięcia mandatu dotychczasowej radzie. Ponadto, odwołanie się do art.11 ust.5 pozwala na wymuszenie na pracodawcy określenie terminu wyborów, co w niewystarczający sposób czyniło poprzestanie na odwołaniu się jedynie do art.8