



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
V kadencja
Prezes Rady Ministrów
RM 10-129-05

Druk nr 128
Warszawa, 19 października 2005 r.

Marszałek Sejmu
Rzeczypospolitej Polskiej
V kadencji

Szanowny Panie Marszałku

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r. przedstawiam Sejmowi Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy

- o informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami.

Projekt ma na celu wykonanie prawa Unii Europejskiej.

W załączeniu przedstawiam także opinię dotyczącą zgodności proponowanych regulacji z prawem Unii Europejskiej.

Ponadto uprzejmie informuję, że do prezentowania stanowiska Rządu w tej sprawie w toku prac parlamentarnych został upoważniony Minister Gospodarki i Pracy.

Z szacunkiem

(-) Marek Belka

U S T A W A

z dnia

o informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami¹⁾

Art. 1. 1. Ustawa określa warunki informowania pracowników przeprowadzania z nimi konsultacji, a także zasady wyboru przedstawiciela pracowników oraz rady pracowników.

2. Przepisy ustawy stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

3. Przepisów ustawy nie stosuje się do pracodawców nieprowadzących działalności gospodarczej.

4. Przepisów ustawy, z wyjątkiem art. 11 oraz art. 16-18, 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 efektywność informowania i przeprowadzania konsultacji co najmniej równą określonej w ustawie oraz uwzględniające interes pracodawcy i pracowników.

5. Przepisów ustawy w zakresie dotyczącym zasad wyboru przedstawiciela pracowników oraz rady pracowników i ich ochrony nie stosuje się do:

- 1) przedsiębiorstw państwowych;
- 2) przedsiębiorstw mieszanych zatrudniających co najmniej 50 pracowników;
- 3) instytucji filmowych.

6. Przepisy ustawy nie naruszają uprawnień do informowania i przeprowadzania konsultacji określonych w przepisach innych ustaw.

Art. 2. Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) informowanie – przekazywanie przedstawicielowi pracowników albo radzie pracowników danych w sprawach dotyczących pracodawcy umożliwiających zapoznanie się ze sprawą;
- 2) przeprowadzanie konsultacji – wymianę poglądów oraz podjęcie dialogu między pracodawcą a przedstawicielem pracowników albo radą pracowników.

Art. 3. 1. Przedstawiciela pracowników wybiera się u pracodawcy zatrudniającego do 100 pracowników.

2. Radę pracowników wybiera się u pracodawcy zatrudniającego 100 i więcej pracowników.

3. Rada pracowników składa się z:

- 1) trzech członków – u pracodawcy zatrudniającego do 300 pracowników;
- 2) pięciu członków – u pracodawcy zatrudniającego 300 i więcej pracowników.

4. Członków rady pracowników wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez zakładowe oraz międzyzakładowe organizacje związkowe, reprezentatywne 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 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

5. W przypadku gdy u pracodawcy nie działa organizacja związkowa, o której mowa w ust. 4, członków rady pracowników wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez co najmniej 10 pracowników.

6. Do przedstawiciela pracowników stosuje się odpowiednio przepisy ustawy dotyczące rady pracowników i członków rady pracowników.

Art. 4. 1. Liczbę pracowników zatrudnionych u pracodawcy ustala się na podstawie przeciętnej liczby pracowników zatrudnionych w okresie ostatnich 6 miesięcy przed dniem powiadomienia o wyborach członków rady pracowników.

2. W celu obliczenia przeciętnej liczby pracowników zatrudnionych w okresie ostatnich 6 miesięcy dodaje się liczby pracowników zatrudnionych w kolejnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli się przez 6.

3. W celu obliczenia przeciętnej liczby pracowników zatrudnionych u pracodawcy działającego krócej niż 6 miesięcy dodaje się liczby pracowników zatrudnionych w kolejnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli się przez liczbę tych miesięcy.

Art. 5. 1. Prawo wybierania (czynne prawo wyborcze) członków rady pracowników przysługuje każdemu pracownikowi.

2. Prawo wybieralności (bierne prawo wyborcze) do rady pracowników przysługuje pracownikowi, który nieprzerwanie przepracował u pracodawcy co najmniej 2 lata.

3. Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 2, wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ Kodeksu pracy, a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunku pracy nawiązanym przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.

4. Przepis ust. 2 nie dotyczy pracodawcy istniejącego krócej niż 2 lata.

5. Bierne prawo wyborcze nie przysługuje pracownikom kierującym jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcom lub pracownikom wchodzącym w skład kolegielnego organu zarządzającego zakładem pracy.

Art. 6. 1. Pracodawca organizuje i ponosi koszty wyborów członków rady pracowników.

2. Pracodawca powiadamia zakładowe oraz międzyzakładowe organizacje związkowe oraz pracowników o terminie przeprowadzenia wyborów oraz o terminie zgłaszania kandydatów na członków rady pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

3. Powiadomienie, o którym mowa w ust. 2, następuje nie później niż na 14 dni przed dniem wyborów. Termin zgłaszania kandydatów na członków rady pracowników nie może być krótszy niż 7 dni.

Art. 7. 1. Wybory członków rady pracowników przeprowadza komisja wyborcza.

2. Sposób przeprowadzania wyborów, skład i warunki powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej określa regulamin ustalony przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładowymi oraz międzyzakładowymi organizacjami związkowymi, a w razie ich braku z pracownikiem wyłonionym 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.

3. Wybory są bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym.

4. Wybory są ważne, jeżeli wzięło w nich udział co najmniej 50% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

5. W przypadku gdy w wyborach nie wzięło udziału co najmniej 50% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, 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.

Art. 8. 1. Członkami rady pracowników zostają kandydaci, którzy otrzymali kolejno największą liczbę głosów.

2. Jednocześnie z wyborem członków rady pracowników wybiera się dwóch członków rezerwowych.

3. Członkami rezerwowymi zostają kandydaci, którzy otrzymali kolejno największą liczbę głosów po kandydatach wybranych na członków rady pracowników.

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

Art. 9. 1. Kadencja rady pracowników trwa 2 lata.

2. Rada pracowników działa do dnia wyboru nowej rady pracowników.

3. Pracodawca jest obowiązany do zorganizowania wyborów członków kolejnej rady pracowników na co najmniej 14 dni przed upływem kadencji rady pracowników.

Art. 10. 1. Członkostwo w radzie pracowników ustaje w przypadku rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy lub zrzeczenia się członkostwa w radzie pracowników.

2. W przypadkach, o których mowa w ust. 1, w skład rady pracowników wchodzi członek rezerwowy.

3. W przypadku braku członków rezerwowych wybranych zgodnie z art. 8 ust. 2 i 3 przeprowadza się wybory uzupełniające do rady pracowników w trybie art. 7 i 8.

Art. 11. 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 po jego upływie – przez czas odpowiadający połowie tego okresu.

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 po jego upływie – przez czas odpowiadający połowie tego okresu, z wyjątkiem gdy dopuszczają to przepisy innych ustaw.

3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się również do przedstawiciela pracowników, z tym że zgodę na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy oraz zmianę warunków pracy lub płacy wyraża okręgowy inspektor pracy właściwy miejscowo dla siedziby pracodawcy.

4. 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.

Art. 12. 1. Pracodawca przekazuje radzie pracowników informacje dotyczące:

- 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.

2. Pracodawca przekazuje informacje w przypadku przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz każdorazowo na pisemny wniosek rady pracowników.

3. Pracodawca przekazuje informacje w terminie, formie i zakresie umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji oraz 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.

5. Członek rady pracowników niezgadzający się z opinią rady pracowników może przygotować swoje stanowisko, które dołącza się do opinii rady pracowników.

Art. 13. 1. Pracodawca prowadzi konsultacje z radą pracowników w sprawach, o których mowa w art. 12 ust. 1 pkt 2 i 3.

2. Konsultacje polegają na wymianie poglądów oraz podjęciu dialogu.

3. Konsultacje powinny być prowadzone:

- 1) w terminie, formie i zakresie umożliwiającym pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami;
- 2) na odpowiednim poziomie kierowniczym, w zależności od przedmiotu dyskusji;
- 3) na podstawie informacji przekazanej przez pracodawcę oraz opinii przedstawionej przez radę pracowników i stanowiska członka rady pracowników;
- 4) w sposób umożliwiający radzie pracowników odbycie spotkania z pracodawcą w celu uzyskania jego stanowiska wraz z uzasadnieniem odnośnie jej opinii;

5) w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia między radą pracowników a pracodawcą.

4. Rada pracowników oraz pracodawca prowadzą konsultacje w dobrej wierze oraz z poszanowaniem interesów drugiej strony.

Art. 14. 1. Rada pracowników może korzystać z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę.

2. Pracodawca nie ponosi kosztów pomocy, o której mowa w ust. 1.

Art. 15. Pracodawca i rada pracowników mogą przyjąć w porozumieniu inne niż określone w art. 12 i 13 ustalenia dotyczące informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji pod warunkiem, że ustalenia te zostaną przyjęte w dobrej wierze i zapewnią efektywność informowania i przeprowadzania konsultacji co najmniej równą określonej w ustawie oraz będą uwzględniać interes pracodawcy i pracowników.

Art. 16. 1. Rada pracowników oraz osoby, o których mowa w art. 14 ust. 1, są obowiązani do nieujawniania uzyskanych danych, co do których pracodawca w jego uzasadnionym interesie zastrzegł ich poufność.

2. Obowiązek nieujawniania danych, o których mowa w ust.1, trwa również po upływie kadencji lub ustaniu członkostwa członka rady pracowników lub po udzieleniu pomocy przez osobę, o której mowa w art. 14 ust. 1.

3. Pracodawca w szczególnie uzasadnionych przypadkach może odmówić przedstawienia informacji lub przeprowadzenia konsultacji, jeżeli charakter takiej informacji lub konsultacji mógłby wyrządzić mu znaczną szkodę lub w istotny sposób pogorszyć jego sytuację.

Art. 17. 1. W przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności danych albo nieprzedstawienie informacji lub nieprzeprowadzenie konsultacji są niezgodne z przepisami art. 16, rada pracowników może wystąpić do właściwego sądu rejonowego-sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z zachowania poufności danych lub o nakazanie przedstawienia informacji lub przeprowadzenia konsultacji.

2. W sprawach, o których mowa w ust. 1, 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.

3. Zdolność sądową w sprawach, o których mowa w ust. 1, mają rada pracowników oraz pracodawca.

4. 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 przepisów ustaw. Na postanowienie sądu nie przysługuje zażalenie.

5. Przepisy ust. 1-4 i art. 16 nie naruszają przepisów o ochronie tajemnicy określonych w przepisach innych ustaw.

Art. 18. 1. Kto w związku z zajmowanym stanowiskiem lub pełnioną funkcją:

- 1) nie organizuje wyborów rady pracowników,
- 2) nie informuje rady pracowników lub nie przeprowadza z nią konsultacji w sprawach określonych w ustawie lub utrudnia przeprowadzenie konsultacji,
- 3) utrudnia wykonywanie czynności związanych z informowaniem lub przeprowadzaniem konsultacji
– podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny.

2. Członek rady pracowników lub osoba, o której mowa w art. 14 ust. 1, którzy ujawnią dane, co do których pracodawca zastrzegł ich poufność, podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny.

3. Postępowanie w sprawach określonych 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).

4. W sprawach, o których mowa w ust. 1, oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

5. Ściganie wykroczenia, o którym mowa w ust. 2, następuje na wniosek pokrzywdzonego pracodawcy.

Art. 19. 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... o informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami (Dz. U. Nr ..., poz. ...).”.

Art. 20. 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:

„Art. 23a. Rada pracownicza ma prawo do uzyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji zgodnie z przepisami ustawy z dnia... o informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami (Dz. U. Nr ..., poz. ...).”.

Art. 21. 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, Nr 213, poz. 2081, Nr 223, poz. 2217 oraz z 2004 r. Nr 96, poz. 959 oraz z 2005 r. Nr 62, poz. 551) w art. 5 w ust. 5 po pkt 6 dodaje się pkt 7 w brzmieniu:

„7) będącemu przedstawicielem pracowników lub członkiem rady pracowników.”.

Art. 22. W terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy pracodawca jest obowiązany do zorganizowania wyborów członków rady pracowników.

Art. 23. 1. Ustawa ma zastosowanie od dnia jej wejścia w życie do dnia 23 marca 2007 r. do pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników.

2. W okresie od dnia 24 marca 2007 r. do dnia 23 marca 2008 r. ustawa ma zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników.

Art. 24. Ustawa wchodzi w życie po upływie 30 dni od dnia ogłoszenia.

-
- 1) Przepisy ustawy wdrażają postanowienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz.Urz. WE L 80 z 23.03. 2002; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 05, t. 4, str. 219).
 - 2) Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w 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.
 - 3) Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w 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 oraz 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 i Nr 178, poz. 1478.
 - 4) Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w 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) Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w 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.



UZASADNIENIE

Ustawa o informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami ma na celu wdrożenie dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej.

Dyrektywa ta służy realizacji popieranej przez Unię idei dialogu społecznego. Stwarza ramy prawne mające na celu zapewnienie zaangażowania pracowników w sprawy zatrudniającego ich przedsiębiorstwa oraz w decyzje, które ich dotyczą. Informacja i konsultacja przeprowadzona w odpowiednim czasie jest warunkiem wstępnym powodzenia restrukturyzacji i przystosowania przedsiębiorstw do nowych warunków stworzonych przez globalizację gospodarki, szczególnie w związku z rozwojem nowych form organizacji pracy.

Zgodnie z art. 249 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską (w brzmieniu ustalonym Traktatem amsterdamskim) dyrektywy wiążą państwa członkowskie odnośnie do wyznaczonych w nich celów, pozostawiając państwom członkowskim wybór form i środków realizacji tych celów. Wdrożenie dyrektywy 2002/14/WE w systemach prawnych państw członkowskich powinno nastąpić nie później niż do dnia 23 marca 2005 r., zgodnie z art. 11 tej dyrektywy.

Dyrektywa 2002/14/WE, której wykonanie następuje w niniejszej ustawie, zawiera postanowienia o różnym stopniu szczegółowości i stanowczości, a tym samym pozostawia państwom członkowskim różny zakres swobody regulacji objętych nimi zagadnień w prawie krajowym. W tej części, w której dyrektywa zawiera postanowienia szczegółowe i stanowcze, projektowana ustawa ogranicza się do ich przeniesienia do prawa polskiego. Dotyczy to przede wszystkim określenia zakresu przekazywanych informacji i prowadzonych konsultacji z pracownikami (art. 12 i 13 ustawy).

W art. 1 projektu ustawy został określony cel jej wydania, który odpowiada celowi dyrektywy. Przyjęto, że ustawa ma zastosowanie do pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 20 pracowników. Takie rozwiązanie uwzględnia

specyfikę polskiego prawa pracy, gdzie zarówno przedsiębiorstwo jak i zakład w rozumieniu jednostki organizacyjnej przedsiębiorstwa jest pracodawcą, na poziomie którego odbywa się współdziałanie (dialog) z pracownikami (ich przedstawicielami). Taki zabieg nie narusza postanowień dyrektywy, a pojęcie pracodawca ma w prawie polskim definicję kodeksową.

Dyrektywa zezwala państwom członkowskim na ustalenie zakresu jej stosowania zgodnie z art. 3 dyrektywy. Stanowi on, że niniejsza dyrektywa znajduje zastosowanie (zgodnie z wyborem państwa członkowskiego) do:

- 1) przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub
- 2) zakładów zatrudniających co najmniej 20 pracowników.

Przyjęcie u pracodawcy progu 50 pracowników naruszałoby postanowienia dyrektywy, gdyż pracodawcą w naszym ustawodawstwie może być zarówno przedsiębiorstwo jak i oddział (zakład) tego przedsiębiorstwa. Zastosowanie korzystniejszego rozwiązania, jakim jest próg 20 pracowników, nie spotka się z zarzutem nieprawidłowej implementacji postanowień dyrektywy.

Zastrzeżono, zgodnie z przepisami dyrektywy, że ustawa nie ma zastosowania do pracodawców nieprowadzących działalności gospodarczej.

Przepisy ustawy odnoszące się do zasad wyboru przedstawiciela pracowników oraz rady pracowników i ich ochrony nie mają zastosowania do: przedsiębiorstw państwowych, przedsiębiorstw mieszanych zatrudniających co najmniej 50 pracowników (bowiem przy takim progu zatrudnienia działa samorząd pracowniczy) oraz instytucji filmowych – bowiem prawo do informacji i konsultacji będzie przysługiwać radzie pracowniczej tych podmiotów zgodnie z art. 19 i 20 projektu ustawy (w przypadku instytucji filmowych załoga tych instytucji uczestniczy w zarządzaniu wg zasad określonych w przepisach ustawy o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego).

Przewidziano ponadto, że przepisów ustawy, z wyjątkiem dotyczących zachowania poufności, ochrony i sankcji karnych, nie stosuje się do pracodawców, u których przed dniem wejścia w życie ustawy zostało zawarte porozumienie dotyczące informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, pod warunkiem że porozumienie to zapewni efektywność informowania i przeprowadzania konsultacji co najmniej równą określonej

w ustawie, a przy tym uwzględniać będzie interes pracodawcy i pracowników (implementuje to art. 5 dyrektywy).

Ustawa nie narusza uprawnień do informacji i konsultacji określonych w przepisach innych ustaw np. w razie zwolnień pracowników z przyczyn ich niedotyczących, transferu zakładu pracy lub jego części.

Art. 2 ustawy definiuje na potrzeby ustawy pojęcia informowanie i przeprowadzanie konsultacji, które są zgodne z definicjami zawartymi w art. 2 lit. f i g dyrektywy.

Art. 3 określa wybór przedstawiciela pracowników i rady pracowników. Dyrektywa pozostawia państwom członkowskim określenie przedstawicielstwa pracowników. W projekcie przyjęto, że będzie to u pracodawcy zatrudniającego do 100 pracowników – przedstawiciel pracowników, a zatrudniającego 100 i więcej pracowników – rada pracowników. Powołanie rady pracowników zapewni: stałe przedstawicielstwo u wszystkich pracodawców, współdziałanie pracodawcy z jednym organem, a nie z wieloma organizacjami związkowymi, wypełnianie przez pracodawcę obowiązków wynikających z dyrektywy w każdym czasie bez względu na byt prawny organizacji związkowych u niego działających.

W projekcie przyjęto, że do przedstawiciela pracowników stosuje się odpowiednio przepisy ustawy dotyczące rady pracowników i członków rady pracowników.

Członków rady pracowników wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez zakładową, międzyzakładową organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} § 1 Kodeksu pracy. W razie braku takiej organizacji (to jest również w przypadku gdy u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa) członków rady pracowników wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez co najmniej 10 pracowników.

Przyznanie reprezentatywnym organizacjom związkowym prawa wskazywania kandydatów na członków rady uwzględnia znaczenie tych związków, tj. ich liczebność, zaplecze organizacyjne (eksperckie).

W art. 4 ustawy został określony sposób ustalania progu liczbowego zatrudnionych pracowników na potrzeby stosowania ustawy. Liczbę tę ustala się na podstawie przeciętnej liczby pracowników zatrudnionych w okresie 6 miesięcy przed dniem powiadomienia o wyborach, a u pracodawcy działającego krócej niż 6 miesięcy w okresie tego działania.

W art. 5 ustawy ustalono, że czynne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi, a bierne prawo wyborcze pracownikowi, który nieprzerwanie przepracował co najmniej 2 lata, chyba że pracodawca istnieje krócej niż 2 lata. Z prawa wybieralności została wyłączona „kadra kierownicza”, co ma zapewnić racjonalną współpracę pracodawcy z radą pracowników.

W art. 6-10 ustawy zostały określone reguły wyboru członków rady pracowników, jej kadencję oraz określono przypadki ustania członkostwa w radzie pracowników. Zgodnie z nimi, wybory organizuje i finansuje pracodawca. Wybory przeprowadza komisja wyborcza. Sposób przeprowadzania wyborów, skład i warunki powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej określić ma regulamin ustalony przez pracodawcę i uzgodniony z zakładowymi (międzyzakładowymi) organizacjami związkowymi, tj. ze wszystkimi (a nie tylko reprezentatywnymi) organizacjami związkowymi działającymi u pracodawcy. W razie braku organizacji związkowych uzgodnienie regulaminu następuje z pracownikiem wyłonionym w trybie przyjętym u pracodawcy. Nieuzgodnienie regulaminu w terminie 30 dni uprawnia pracodawcę do samodzielnego jego ustalenia. Takie rozwiązanie umożliwi dostosowanie sposobu przeprowadzenia wyborów, składu i sposobu działania komisji wyborczej do potrzeb konkretnego pracodawcy, co ma zapewnić ich efektywność.

Wybory są bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym. Wybory są ważne, jeżeli będzie w nich uczestniczyć co najmniej 50% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, w przypadku braku takiego quorum przeprowadza się ponowne wybory.

Przewidziano wybór członków rezerwowych, którzy zgodnie z art. 8 będą wchodzić w skład rady w przypadku ustania członkostwa w radzie pracowników. Przewidziano również możliwość przeprowadzenia wyborów uzupełniających, jeżeli, z powodu licznych przypadków ustania członkostwa w radzie

pracowników, zostanie wyczerpany limit członków rezerwowych (art. 10 ust. 3 projektu).

Kadencja rady pracowników trwa 2 lata, przy czym rada działa do dnia wyboru nowej rady, co zapewni ciągłość informacji i konsultacji z pracownikami. Na pracodawcy ciąży obowiązek zorganizowania nowych wyborów członków rady na co najmniej 14 dni przed upływem kadencji rady pracowników.

W art. 11 przewidziano ochronę stosunku pracy członków rady pracowników. Ochronę tę zapewniono na zasadach przewidzianych dla działaczy związkowych, tj. w okresie członkostwa w radzie i po jego zakończeniu przez połowę tego okresu. Artykuł ten realizuje postanowienia art. 7 dyrektywy 2002/14/WE, który nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia, że przedstawiciele pracowników w toku wykonywania swoich funkcji będą korzystali z odpowiedniej ochrony i gwarancji, które umożliwiają im właściwe wykonywanie obowiązków. Temu celowi służy też zmiana zawarta w art. 21 projektu dotycząca ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zakres informacji i konsultacji, jakie pracodawca jest obowiązany dostarczać i przeprowadzać z radą pracowników oraz sposób ich realizacji określony w art. 12 i 13, jest tożsamy z art. 4 dyrektywy.

W art. 14 przewidziano możliwość korzystania przez radę pracowników przy wykonywaniu zadań z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę. Mając na uwadze minimalizację obciążeń pracodawcy, przyjęto, że koszty tej pomocy nie będą go obciążały.

W art. 15 ustawy zostało uwzględnione postanowienie art. 5 dyrektywy, które jest naturalnym następstwem oparcia postanowień dyrektywy na zasadzie dialogu społecznego. Art. 15 dopuszcza możliwość, aby pracodawca i rada pracowników ustalili w porozumieniu procedury informacji i konsultacji odmienne od ustawowych, jeżeli będą one miały co najmniej taki zakres i będą co najmniej tak samo efektywne jak ustawowe procedury.

W art. 16 i 17 ustawy zostały zamieszczone przepisy, które wykonują obowiązki nałożone na państwa członkowskie w art. 6 dyrektywy 2002/14/WE. Przepisy zamieszczone w tym artykule zawierają regulacje zbieżne z regulacjami

zamieszczonymi w art. 36 ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz. U. Nr 62, poz. 556), która została uchwalona w celu wykonania dyrektywy Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym. Dyrektywa 94/45/WE zawiera w art. 8 postanowienia o ochronie informacji poufnych, które nakładają na państwo członkowskie takie same obowiązki, jak postanowienia o ochronie informacji poufnych w art. 6 dyrektywy 2002/14/WE. Zasada spójności i niesprzeczności systemu prawa wymagała, aby informacje poufne były w taki sam sposób chronione przez ustawę o informowaniu pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, jak są chronione przez ustawę o europejskich radach zakładowych. Przepisy art. 36 ustawy o europejskich radach zakładowych właściwie wykonują wymagania prawa wspólnotowego dotyczące ochrony tajemnic pracodawcy w procedurach informowania i konsultowania z pracownikami i nie wymagają zmian. Mogły więc zostać wykorzystane jako wzorzec dla postanowień o ochronie informacji poufnych w art. 16 i 17 ustawy.

W art. 18 ustawy wprowadzono odpowiedzialność karną osób działających w imieniu pracodawcy oraz członków rady pracowników i osób udzielających im pomocy za naruszenie obowiązków wynikających z ustawy. Przepisy tego artykułu realizują ustalenia art. 8 dyrektywy 2002/14/WE, które nakładają na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia odpowiednich procedur sądowych lub administracyjnych oraz odpowiednich sankcji w wypadku naruszenia przez pracodawcę lub przedstawicieli pracowników obowiązków wynikających z dyrektywy. Przewidziane kary w postaci grzywny i ograniczenia wolności realizują określone dyrektywą zalecenie, aby sankcje były skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające.

Art. 22 ustawy nakłada na pracodawcę obowiązek zorganizowania wyborów członków rady pracowników w terminie 3 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy. Taki termin uwzględnia konieczność wypełnienia przez pracodawcę obowiązku zorganizowania wyborów, w tym ustalenia regulaminu wyborów.

W art. 23 ustawy wykorzystano możliwość, którą stwarza art. 10 dyrektywy, że państwo członkowskie, które w chwili wejścia w życie dyrektywy nie ma ogólnego, stałego i ustawowego systemu przedstawicielstwa pracowników w miejscu pracy, umożliwiającego, że pracownicy mogą być reprezentowani dla tego celu, może ograniczyć zastosowanie przepisów prawa krajowego wdrażających dyrektywę. Biorąc pod uwagę przyjęte w ustawie pojęcie pracodawcy zatrudniającego 20 pracowników odnoszące się limitem zatrudnionych pracowników do zakładu określonego dyrektywą, ustalono, że do dnia 23 marca 2007 r. ustawa będzie miała zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników, a w okresie roku od tego dnia do pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników.

Przyjęcie w art. 24 trzydziestodniowego terminu wejścia w życie ustawy wynika z konieczności zapoznania się partnerów społecznych z zakresem projektowanej regulacji.

OCENA SKUTKÓW REGULACJI

1. Podmioty objęte projektem ustawy:

- a) pracodawcy zatrudniający do dnia 23 marca 2007 r. – co najmniej 100 pracowników; od dnia 24 marca 2007 r. do dnia 23 marca 2008 r. – 50 pracowników, a po tej dacie co najmniej 20 pracowników,
- b) pracownicy zatrudnieni u pracodawców, o których mowa w lit. a,
- c) organizacje związkowe działające u pracodawców, o których mowa w lit. a.

2. Konsultacje społeczne

Projekt został przesłany do zaopiniowania przez reprezentatywne organizacje związkowe i organizacje pracodawców, tj. NSZZ „Solidarność”, OPZZ, Forum Związków Zawodowych, Konfederację Pracodawców Polskich, Polską Konfederację Pracodawców Prywatnych, Związek Rzemiosła Polskiego oraz Business Centre Club – Związek Pracodawców.

Projekt nie uzyskał akceptacji tych organizacji. Związki zawodowe opowiedziały się za przyznaniem im uprawnień do informowania

i przeprowadzania konsultacji w sprawach określonych dyrektywą poprzez nowelizację ustawy o związkach zawodowych. Wprowadzenie nowego przedstawicielstwa pracowników powinno ograniczyć się do tych pracodawców, u których nie ma związków zawodowych.

Organizacje pracodawców zaproponowały, aby w okresie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy pracodawca zawierał z reprezentatywnymi zakładowymi organizacjami związkowymi, a w razie ich braku z reprezentantem pracowników, porozumienie w sprawie informacji i konsultacji. Porozumienie takie mogłoby być również zawarte w późniejszym okresie.

Jeżeli nie zostanie zawarte takie porozumienie, pracodawca jest obowiązany zorganizować wybory przedstawiciela pracowników lub rady pracowników składającej się z 3 członków niezależnie od wielkości pracodawcy. Przedstawiciela pracowników i członków rady pracowników wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez organizacje związkowe oraz przez co najmniej 1/10 pracowników. Wymaga podkreślenia, że przepisy ustawy – według organizacji pracodawców – powinny mieć zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników – przy czym do dnia 23 marca 2007 r. do przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 150 pracowników lub zakładów zatrudniających co najmniej 100 pracowników, a przez rok po tej dacie do przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 100 pracowników lub zakładów zatrudniających co najmniej 50 pracowników.

3. Wpływ ustawy na finanse publiczne, rynek pracy i konkurencyjność gospodarki

Projektowana ustawa nie pociągnie za sobą skutków dla budżetu państwa, nie wpłynie na rynek pracy oraz na konkurencyjność gospodarki.

4. Wpływ regulacji na sytuację i rozwój regionów

Projektowana ustawa nie będzie miała wpływu na sytuację i rozwój regionów.



URZĄD
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ

SEKRETARZ
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ
SEKRETARZ STANU

Jarosław Pietras

Sekr.Min.JP-2809/05/DP/sw

Warszawa, dnia 3/10/ 2005 r.

Pan
Aleksander Proksa
Sekretarz Rady Ministrów

Opinia o zgodności z prawem Unii Europejskiej projektu ustawy o informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami, wyrażona na podstawie art. 2 ust. 1 pkt 2 ustawy z dnia 8 sierpnia 1996 r. o Komitecie Integracji Europejskiej (Dz. U. Nr 106, poz. 494) przez Sekretarza Komitetu Integracji Europejskiej, Ministra Jarosława Pietrasa, działającego z upoważnienia Przewodniczącego Komitetu Integracji Europejskiej.

Szanowny Panie Ministrze,

W związku z przedstawionym projektem (pismo nr RM-10-129-05) pozwalam sobie wyrazić następującą opinię:

Projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

Z poważaniem,
Zastępca Komitetu Integracji Europejskiej
PDS SEKRETARZ STANU
T. Nowakowski
Tomasz Nowakowski

Do uprzejmej wiadomości:

Pan Jacek Piechota
Minister Gospodarki i Pracy

GABINET
SEKRETARZA RADY MINISTRÓW