



SEJM
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

V kadencja

Druk nr 344

**SPRAWOZDANIE
KOMISJI GOSPODARKI ORAZ KOMISJI PRACY**

**o rządowym projekcie ustawy o informowaniu
i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami
(druk nr 128).**

Marszałek Sejmu zgodnie z art. 37 ust. 1, art. 40 ust. 1 i art. 95 b regulaminu Sejmu – po zasięgnięciu opinii Prezydium Sejmu - skierował w dniu 9 grudnia 2005 r. powyższy projekt ustawy do Komisji Gospodarki oraz Komisji Pracy do pierwszego czytania.

Komisje: Gospodarki i Pracy po przeprowadzeniu pierwszego czytania oraz po rozpatrzeniu projektu ustawy na posiedzeniach w dniach 22 grudnia 2005 r. oraz 22 lutego 2006 r.

wnoszą :

W y s o k i S e j m uchwalić raczy załączony projekt ustawy.

Warszawa, dnia 22 lutego 2006 r.

Przewodniczący
Komisji Gospodarki

/ - / Artur Zawisza

Przewodniczący
Komisji Pracy

/ - / Włodzimierz Stępień

Sprawozdawca

/ - / Stanisław Szwed

Projekt

USTAWA
z dnia 2006 r.

o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji¹⁾

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.

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;

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,

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

Art. 3.

1. W skład rady pracowników wchodzi u pracodawcy zatrudniającego:
 - 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.

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) do 100 pracowników wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 10 pracowników;
 - 2) powyżej 100 pracowników wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 20 pracowników.
5. Rada pracowników, o której mowa w ust. 4, ulega rozwiązaniu a mandat jej członków wygasa po upływie 6 miesięcy od dnia, w którym pracodawca, u któ-

rego nie działała do tej pory organizacja związkowa, został powiadomiony na piśmie o objęciu go zakresem działania organizacji związkowej oraz o liczbie członków organizacji będących pracownikami.

6. Przepisu ust. 5 nie stosuje się jeżeli do upływu kadencji rady pracowników pozostało nie więcej niż 12 miesięcy.

Art. 5.

1. Rada pracowników ustala z pracodawcą:
 - 1) zasady i tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji;
 - 2) tryb rozstrzygania kwestii spornych;
 - 3) zasady ponoszenia kosztów związanych z wyborem i działalnością rady pracowników, powoływanej w sposób określony w art. 4 ust. 4;
 - 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 warunki informowania i przeprowadzania konsultacji co najmniej równe określonym w ustawie oraz uwzględniać interes pracodawcy i pracowników.
4. W przypadku niedokonania ustaleń, o których mowa w ust. 1 i 2, stosuje się przepisy ustawy.

Art. 6.

Koszty związane z wyborem i działalnością rady pracowników, powoływanej w sposób określony w:

- 1) art. 4 ust. 4 ponosi pracodawca;
- 2) art. 4 ust. 1 i 3 ponoszą organizacje związkowe.

Art. 7.

1. Liczbę zatrudnionych u pracodawcy pracowników ustala się na podstawie przeciętnej liczby zatrudnionych w ramach stosunku pracy w okresie ostatnich 6 miesięcy przed dniem powiadomienia o wyborach członków rady pracowników.
2. Przy ustalaniu liczby pracowników, o których mowa w ust. 1, nie uwzględnia się pracowników młodocianych.

3. W celu obliczenia przeciętnej liczby zatrudnionych w okresie ostatnich 6 miesięcy dodaje się liczby zatrudnionych w kolejnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli przez 6.
4. W celu obliczenia przeciętnej liczby zatrudnionych u pracodawcy działającego krócej niż 6 miesięcy dodaje się liczby zatrudnionych w kolejnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli się przez liczbę tych miesięcy.
5. Po osiągnięciu wielkości zatrudnienia, o której mowa w art. 1 ust. 2, pracodawca niezwłocznie, podaje tę informację do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Art. 8.

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 14 dni przed dniem wyborów. Termin zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników nie może być krótszy niż 7 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, z wyjątkiem pracownika kierującego jednoosobowo zakładem pracy i jego zastępców, pracownika wchodzącego w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, głównego księgowego, radcy prawnego oraz pracownika młodocianego.
3. 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.
4. Przepis ust. 2 nie dotyczy pracodawcy istniejącego krócej niż rok.

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 nie uzgodnienia regulaminu w terminie 30 dni od dnia jego przekazania, regulamin ustala pracodawca uwzględniając ustalenia dokonane w trakcie jego uzgadniania.

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.
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 pracowników.
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 przez co najmniej 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.

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.

Art. 13.

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 razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek rady pracowników.
3. Pracodawca przekazuje informacje w terminie, formie i 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.
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 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.

Art. 16.

1. Rada pracowników oraz osoby, o których mowa w art. 15, są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności. Obowiązek nieujawniania uzyskanych 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.
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 wyłą-

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, 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 i Nr 183, poz. 1538, Nr 267, poz. 2258, oraz z 2006 r. Nr 12, poz. 66.

czeniu 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.

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.
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, 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.

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.

Art. 19.

1. Kto wbrew przepisom ustawy:
 - 1) 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 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 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr ..., poz. ...).”.

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:

„Art. 23a. Rada pracownicza ma prawo do uzyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji zgodnie z przepisami ustawy z dnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr ..., poz. ...).”.

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 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr ..., poz. ...).”.

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.

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, Nr 213 poz. 2081, Nr 223 poz. 2217 oraz z 2004 r. Nr 96, poz. 959) 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 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr..., poz...) 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.
5. Pracodawca, w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie ustawy, informuje ministra właściwego do spraw pracy o zawartym porozumieniu.

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;
 - 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.

Załącznik

Wzór informacji o radzie pracowników

1. Nazwa pracodawcy
2. Adres (siedziba lub miejsce zamieszkania) pracodawcy
3. Data utworzenia rady pracowników
4. Tryb utworzenia rady pracowników
5. Liczba członków rady pracowników
6. Czy warunki informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji:
 - 1) zostały ustalone przez radę pracowników z pracodawcą, lub
 - 2) obowiązują regulacje ustawowe
7. Zakres ustaleń przyjętych przez radę pracowników z pracodawcą na podstawie art. 5 ust. 1 i 2

Objaśnienia:

Ad. 4 wskazać podstawę prawną tj. art. 4 ust. 1 pkt 1 lub 2, ust. 3 albo ust. 4.

Ad. 5 wskazać podstawę prawną tj. art. 3 ust. 1 pkt 1, 2 lub 3 albo ust. 3.



URZĄD
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ
SEKRETARZ
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ
SEKRETARZ STANU

Jarosław Pietras

Min.JP/466/2006/DP/sw

Warszawa, dnia 28.02. 2006 r.

Pan
Włodzimierz Stępień
Przewodniczący Komisji Pracy
Sejm Rzeczypospolitej Polskiej

Opinia o zgodności z prawem Unii Europejskiej sprawozdania Komisji: Gospodarki i Pracy o rządowym projekcie ustawy o informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami (druk nr 128), 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.

W związku z przedstawionym sprawozdaniem Komisji (druk nr 344) (pismo nr PRC-0150-9/06), uprzejmie informuję, że nie zgłaszam uwag.

W odniesieniu do projektu ustawy o informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami (druk nr 128), pozwalam sobie wyrazić następującą opinię:

- I. Przedmiotowy projekt ustawy ma na celu wdrożenie do prawa polskiego dyrektywy 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 23.3.2002, str. 29; Dz.Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 5, t. 4, str. 219).
- II. Na podstawie art. 3 ust. 1 dyrektywy 2002/14/WE, dyrektywa znajduje zastosowanie, wedle wyboru państw członkowskich, do:
 - a) przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników w którymkolwiek państwie

członkowskim; albo

b) **zakładów** zatrudniających co najmniej 20 pracowników w którymkolwiek państwie członkowskim.

III. Zgodnie z art. 1 ust. 2 projektowanej ustawy, zakres jej zastosowania został zawężony do „*pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników*”.

Pojęcie pracodawcy należy rozumieć w świetle art. 3 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeksu pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94), zgodnie z którym, pracodawcą jest „jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników”. Zakres tego pojęcia będzie zatem obejmować nie tylko przedsiębiorstwa, ale i wchodzące w ich skład zakłady (o ile są jednostkami uprawnionymi do samodzielnego zatrudniania pracowników – *vide* orz. SN z 16.11.1977 r., I PZP 47/77, OSPiKA 1979/4/129).

IV. Należy zatem przyjąć, że art. 1 ust. 2 projektowanej ustawy stanowi „opcję pośrednią” w stosunku do przewidzianych w dyrektywie 2002/14/WE alternatywnych metod określenia zakresu implementacji przepisów dyrektywy. Zgodnie bowiem z jego obecnym brzmieniem, wspólnotowy system informacji i konsultacji z pracownikami obejmować będzie faktycznie przedsiębiorstwa i zakłady zatrudniające co najmniej 50 pracowników.

V. Powyższe rozwiązanie może budzić istotne wątpliwości – dyrektywa 2002/14/WE nie przewiduje bowiem możliwości określenia przez ustawodawcę krajowego innego zakresu implementacji jej przepisów, niż przewidziany w art. 3 ust. 1.

Co więcej, warto zwrócić uwagę, że rozwiązanie to jest w pewnym sensie tożsame z przyjęciem opcji z art. 3 ust. 1 lit. (b) dyrektywy 2002/14/WE, czyli z wdrożeniem systemu informowania i konsultacji już na poziomie zakładów, ale przy jednoczesnej modyfikacji progu zatrudnienia – z 20 na 50 pracowników. Znaczenie stwierdzenia: *przepisy ustawy stosuje się do przedsiębiorstw i zakładów zatrudniających co najmniej 50 pracowników*, jest bowiem faktycznie takie samo jak stwierdzenia: *przepisy ustawy stosuje się do zakładów zatrudniających co najmniej 50 pracowników*. W tym kontekście należałoby stwierdzić, że zaproponowane w art. 1 ust. 2 projektowanej ustawy podejście stanowi niedozwoloną modyfikację przepisów przedmiotowej dyrektywy przy ich transpozycji.

VI. Z drugiej strony jednak można argumentować, że przyjęte w projektowanej ustawie rozwiązanie, zgodnie z którym informowanie i konsultacje z pracownikami będą mieć miejsce tak na szczeblu przedsiębiorstw jak i zakładów (w tzw. przedsiębiorstwach wielozakładowych) zatrudniających co najmniej 50 pracowników, jest zmodyfikowaną – z korzyścią dla pracowników – opcją

przewidzianą w art. 3 ust. 1 lit. (a) dyrektywy 2002/14/WE. Procedury informowania i konsultacji ulokowane będą bowiem „bliżej” pracownika, niż gdyby miały mieć miejsce wyłącznie na szczeblu samego przedsiębiorstwa. Zgodnie zaś z art. 1 ust. 1 oraz motywem 18 preambuły do przedmiotowej dyrektywy, przy wdrażaniu jej przepisów nic nie stoi na przeszkodzie przyjęciu rozwiązań, które są korzystniejsze dla pracowników.

- VII. Za zaproponowanym w art. 1 ust. 2 projektu podejściem przemawia też w zasadzie interes małych i średnich przedsiębiorstw, dla których ulokowanie mechanizmów informowania i konsultacji na zbyt niskim szczeblu stanowiłoby poważne obciążenie. Konieczność zrównoważenia interesów przedsiębiorców – w szczególności małych i średnich – oraz pracowników przy implementacji systemu informowania i konsultacji podkreśla sama dyrektywa 2002/14/WE (motyw 19 i 22 preambuły).
- VIII. Podsumowując, przedstawiony projekt ustawy może z punktu widzenia poprawności transpozycji dyrektywy 2002/14/WE wzbudzać kontrowersje. Mając jednak na względzie niejednoznaczny charakter ewentualnego naruszenia art. 3 ust. 1 dyrektywy oraz toczące się przeciwko Polsce postępowanie formalne z art. 226 Traktatu ustanawiającego Wspólnotę Europejską w sprawie braku wdrożenia dyrektywy 2002/14/WE, które może wkrótce znaleźć finał przed Trybunałem Sprawiedliwości WE, konieczne jest pilne zakończenie prac nad przedłożonym projektem. Należy się jednak liczyć, iż w przypadku podniesienia przez Komisję Europejską zarzutów niezgodności proponowanych przepisów, konieczna może okazać się ich modyfikacja.
- IX. **W konkluzji pozwalam sobie stwierdzić, że projekt ustawy o informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami (druk nr 128), jest zgodny z prawem Unii Europejskiej, z zastrzeżeniem uwag zawartych w niniejszej opinii.**

Z poważaniem,



Do uprzejmej wiadomości:

Pan Artur Zawisza
Przewodniczący Komisji Gospodarki
Sejm Rzeczypospolitej Polskiej

Pan Krzysztof Michałkiewicz
Minister Pracy i Polityki Społecznej