

RADY PRACOWNIKÓW niezgodne z konstytucją

Trybunał Konstytucyjny orzekł 1 lipca 2008 r., że powoływanie rad pracowników przez reprezentatywne organizacje związkowe jest niezgodne z konstytucją. Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. z 2006 r., nr 79, poz. 550 ze zm.) musi być ponownie znowelizowana, bo przepisy w obecnym brzmieniu mogą obowiązywać jeszcze tylko przez 12 miesięcy od dnia ogłoszenia wyroku w Dzienniku Ustaw.

Ewa Podgórska-Rakiel

Obecnie jest tak, że reprezentatywne organizacje związkowe powołują samodzielnie radę pracowników w zakładach, w których prowadzą działalność. Gdy w zakładzie pracy nie działa związek zawodowy lub reprezentatywne organizacje nie porozumiały się w sprawie wyłonienia członków rady, to na pracodawcy ciąży obowiązek przeprowadzenia wyborów i utworzenia rady. Problem konstytucyjny, zdaniem Trybunału, polega na tym, że pracownicy nie będący członkami reprezentatywnej organizacji związkowej, zatrudnieni u pracodawcy, u którego działa taka organizacja, nie mają żadnego, nawet pośredniego wpływu na jej wybór i działanie, a tym samym i na sposób pełnienia funkcji przez członków rady pracowników. Zdaniem wnioskodawcy (Konfederacja Pracodawców Polskich) zastosowanie w ustawie rozwiązanie jest sprzeczne z zasadą tzw. negatywnej wolności związkowej, wyprowadzonej z art. 59 ust. 1 konstytucji. Oznacza ona, że pracownik według swego swobodnego wyboru może należeć do związku zawodowego albo nie należeć do niego, a przynależność do związku bądź jej brak nie może wpłynąć na jego sytuację pracowniczą. Zaskarżone przepisy stawiają pracowników nienależących do reprezentatywnej organizacji związkowej w gorszej sytuacji niż członków takiej organizacji, co

niewątpliwie narusza wolność związkową w jej negatywnym aspekcie. Drugi zarzut niekonstytucyjności odnosi się do naruszenia zasady równości wyrażonej w art. 32 ust. 1 konstytucji. Przepisy te wprowadzają zróżnicowanie sytuacji pracowników według kryterium przynależności do reprezentatywnej organizacji związkowej, które w tym przypadku nie może być uznane za relewantne.

Po wyroku Trybunału Konstytucyjnego można zastanawiać się nad obecnym kształtem i przyszłością zbiorowej reprezentacji w Polsce. W pewnym sensie wyrok podważył wyrażoną w art. 7 ustawy o związkach zawodowych rolę związku zawodowego jako reprezentanta zbiorowych praw i interesów wszystkich pracowników. Jeśli – w ocenie Trybunału – pracownicy nie będący członkami reprezentatywnej organizacji związkowej nie mają nawet pośredniego wpływu na wybór i działanie członków rady pracowników, to w konsekwencji oznacza, że związki zawodowe dokonują wyboru wyłącznie w imieniu swoich członków. Zatem w przypadku ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzeniu z nimi konsultacji, reprezentatywne organizacje związkowe nie reprezentują zbiorowych praw i interesów wszystkich pracowników, a jedynie swoich członków. Trudno zgodzić się z takim twierdzeniem, tym bardziej, że ten sam mechanizm reprezento-

wania wszystkich pracowników przez organizacje związkowe przyjęty został w innych ustawach, m.in. w ustawie o spółdzielni europejskiej, o europejskich radach zakładowych, o spółce europejskiej. Podobne przepisy stosowane są w przypadku transferu pracowników (art. 23 I kodeksu pracy) oraz procedury zwolnień grupowych. Wyrok Trybunału Konstytucyjnego jest jednak ostateczny i nie można go w żaden sposób zaskarżyć.

W konsekwencji orzeczenie Trybunału oznacza konieczność dostosowania ustawy do stanu zgodnego z konstytucją. Zaskarżone rozwiązanie utraci moc obowiązującą z upływem dwunastu miesięcy od dnia ogłoszenia wyroku w Dzienniku Ustaw. Można spodziewać się, że w najbliższym czasie rozpocznie się dyskusja nad nowym kształtem ustawy. Mało prawdopodobne, aby ustawodawca zdecydował się przy okazji nowelizacji na poszerzenie uprawnień rad, które sprowadzają się obecnie do pozyskiwania od pracodawcy informacji o działalności przedsiębiorstwa, jego sytuacji ekonomicznej, stanie i strukturze zatrudnienia oraz planowanych zmianach w zakładzie i przedstawiania pracodawcy opinii w określonych sprawach. Jedynym uprawnieniem stanowiącym rady jest wyrażenie zgody na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem będą-

dącym członkiem rady w okresie jego członkostwa oraz na jednostronną zmianę warunków pracy lub płacy na niekorzyść tego pracownika (art. 17 ustawy o informowaniu). Z całą pewnością jednym z zadań ustawodawcy będzie rozstrzygnięcie o losach rad wyłonionych na podstawie niekonstytucyjnego przepisu. Wydaje się, że kadencja dotychczasowej rady powinna trwać do końca, chociaż niewykluczone, że ustawodawca zdecyduje się na określenie terminu końcowego jej działania. W odniesieniu do samego trybu wyłaniania rady najbardziej prawdopodobny kierunek nowelizacji to wybory powszechne, w których będą mogli uczestniczyć wszyscy pracownicy zatrudnieni w zakładzie pracy. Trudno w tej chwili powiedzieć, jaki będzie ewentualny przyszły udział organizacji związkowych w procedurze wyboru. Jedno jest pewne – silna i aktywna organizacja zakładowa zawsze może liczyć na poparcie swojego kandydata w wyborach do rady, nawet jeśli oficjalnie nie będzie mogła go zgłosić. Mało prawdopodobne, aby zmiany dotyczyły i innych nieprecyzyjnych postanowień ustawy o informowaniu, które mogły być zniewelowane przy okazji ostatniej nowelizacji z dnia 14 czerwca br., a mimo to ustawodawca nie zdecydował się tego uczynić. ■

i Autorka pracuje w Biurze Ekspertkim Komisji Krajowej NSZZ Solidarność