

Kto ma obowiązek stosować ustawę?

Praktyczny komentarz do ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu i pracowników przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. z 2006 r., Nr 79, poz. 550).

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.

Od 23 marca 2008 roku rady pracowników tworzone są u pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Przed tą datą zakres podmiotowy ustawy ograniczony był do pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników (art. 26 ustawy o informowaniu). Pracodawcą zgodnie z art. 3 kodeksu pracy jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników. Dodatkowe kryterium, które powinien spełniać pracodawca zobowiązany do stosowania ustawy, to prowadzenie działalności gospodarczej. Podmioty, które nie spełniają powyższych warunków tzn. nie są pracodawcami, nie prowadzą działalności gospodarczej albo nie przekraczają określonego limitu zatrudnienia, nie mają prawnego obowiązku informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami na podstawie ustawy z 7.04.2006 r.

Jak ustalić czy dany pracodawca prowadzi działalność gospodarczą?

Pojęcie działalności gospodarczej należy rozpatrywać w oparciu o art. 2 ustawy z 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz.U. z 2004 r. Nr 173, poz. 1807 z późn. zm.). Działalnością gospodarczą jest zarobkowa działalność wytwórcza, budowlana, handlowa, usługowa oraz poszukiwanie, rozpoznawanie i wydobywanie kopalin ze złóż, a także

działalność zawodowa, wykonywana w sposób zorganizowany i ciągły. Wynika z tego, że musi być to działalność zarobkowa, co do zasady ustawa nie ma więc zastosowania do pracodawców wykonujących tzw. działalność non profit (bez zysku). W tym miejscu warto zwrócić uwagę na orzecznictwo sądowe, które przyjmuje rozszerzającą wykładnię pojęcia działalności gospodarczej. W wyroku z dnia 30 marca 1994 r. został wyrażony pogląd, że działalność gospodarcza jest faktem i kategorią obiektywną. W tym sensie nie ma i nie może mieć znaczenia, że określony podmiot gospodarczy prowadzący konkretną działalność nie ocenia jej (subiektywnie) jako działalności gospodarczej, nie nazywa jej tak i oświadcza, że jej nie prowadzi bądź nie zgłasza obowiązku podatkowego (S.A./Ł 224/93, nie publ., – podaję za M. Gładoch „Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji”, Toruń 2007, str. 47). Z kolei w wyroku z dnia 24 maja 1991 r. NSA stwierdził, że pojęcie to nie sprowadza się tylko do procesów technologicznych i zjawisk ekonomicznych zachodzących w toku działalności wytwórczej, budowlanej, handlowej i usługowej prowadzonej w celach zarobkowych i na rachunek podmiotu, ale obejmuje także czynności faktyczne i prawne, związane np. z uzyskaniem środków produkcji, o ile czynności te lub działania nie są zabronione przez pra-

wo (S.A./Wr 294/91, OSP 1002, Nr 2, poz. 30).

Z punktu widzenia ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji jest obojętne, czy działalność gospodarcza jest głównym czy pobocznym przedmiotem działalności pracodawcy (J. Stelina, M. Zieleniecki „Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji z komentarzem”, Fundacja Gospodarcza 2006, s. 20). Ponadto wy daje się, iż ustawa o informowaniu ograniczyła w stosunku do dyrektywy 2002/14/WE, podmiotowy zakres stosowania. Zgodnie z art. 2 lit. a dyrektywy pojęcie „przedsiębiorstwa” oznacza przedsiębiorstwo publiczne lub prywatne, prowadzące działalność gospodarczą, bez względu na to, czy jego celem jest osiągnięcie zysku czy nie i którego siedziba znajduje się na terytorium Państw Członkowskich. Wobec pojawiających się wątpliwości spełnianie bądź niespełnianie przez pracodawcę kryterium prowadzenia działalności gospodarczej powinno każdorazowo podlegać indywidualnej ocenie.

Czy osoby świadczące pracę na podstawie umów cywilnoprawnych bierze się pod uwagę przy ustalaniu liczby zatrudnionych?

Przy zliczaniu zatrudnionych osób u danego pracodawcy uwzględniamy wyłącznie pracowników, a zatem stosownie do treści art. 2 kodeksu pracy oso-

by zatrudnione na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, a o rodzaju stosunku prawnego, na podstawie którego jest świadczona praca, decyduje nie jej formalna nazwa, ale rzeczywista wola stron. Stosownie do wyroku Sądu Najwyższego z 11 września 1997 r., (sygn. akt II UKN 232/97, OSNP 1998/13/407) świadczenie pracy w zmianach, dyspozycyjność i podporządkowanie pracownika są cechami charakterystycznymi wyłącznie dla zatrudnienia w ramach stosunku pracy.

Warto zwrócić uwagę, że zatrudnianie co najmniej 50 pracowników nie zawsze będzie oznaczało zatrudnianie 50 osób. Przykładowo pracodawca zatrudniający 20 osób na podstawie umowy o pracę, a w sezonie letnim dodatkowo 30 na podstawie umów cywilnoprawnych, nie będzie podlegał ustawie. Z kolei pracodawca zatrudniający 60 pracowników na 1/2 i 3/4 etatu musi liczyć wszystkie te osoby, gdyż są one zatrudnione na podstawie umów o pracę. W tym wypadku nie przeliczamy niepełnych etatów na pełne tak jak dzieje się to w przypadku ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996 r., Nr 70, poz. 335 ze zm.).

Ewa Podgórska-Rakiel;
specjalista Biuro Ekspertkie
KK NSZZ Solidarność