



Prezydium Komisji Krajowej ocenia negatywnie projekt ustawy o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji przedstawiony w ramach inicjatywy ustawodawczej Senatu.

Ustawa której nowelizację się proponuje, stanowi wykonanie dyrektywy Rady UE i Parlamentu Europejskiego 2002/14/WE. Jej obecny kształt budzi szereg zastrzeżeń dotyczących zwłaszcza tego, że rady pracowników tworzone w oparciu o zapisy ustawy przeważnie nie są zdolne do wypełniania funkcji określonych w punktach 7,8 i 9 preambuły dyrektywy. Sytuację pogorszyło całkowite wyeliminowanie od 2009 r. roli przedstawicielstw związkowych w procesie tworzenia rad pracowników. W szczytowym okresie liczba rad pracowników oscylowała koło 3 tysięcy, obecnie jest ich poniżej 500. Spadająca liczba tych ciał pokazuje konieczność powrotu do regulacji prawnych pozwalających współuczestniczyć reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w procesie tworzenia rad. Uważamy, że obecna ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji wymaga całościowego przeglądu. Proponowane przez projektodawców nowelizacji wybiórcze zmiany nie przyczynią się do usunięcia istniejących wad ustawy lecz jedynie zwiększą jej dysfunkcjonalność.

W Polsce od pewnego czasu toczy się dyskusja nad modelem zbiorowego prawa pracy. Kwestia usytuowania pozazwiązkowych przedstawicielstw pracowniczych wymaga bardziej kompleksowego namysłu ze strony ustawodawcy i tego typu zmiany częściowe jak ta proponowana w opiniowanym projekcie mogą pogłębić obecne niejasności występujące w polskim prawie. Nowe rozwiązania powinny uwzględniać konieczność prawidłowej

implementacji dyrektywy 2002/14, jak również postulowane w Uchwale programowej NSZZ „Solidarność” wprowadzenie minimalnych standardów dla przedstawicielstwa ad hoc.

W odniesieniu do przedstawionego projektu ustawy, należy zauważyć, że wskazane w jej uzasadnieniu ułatwianie działania rad pracowników sprowadza się właściwie jedynie do obniżenia wymogów dotyczących ich ustanawiania. Może to w pewnych sytuacjach negatywnie wpłynąć na mandat społeczny samych rad.

Uwagi szczegółowe

1. Propozycja (art. 1 pkt 1 projektu) skreślenia w art. 8 ust. 1 ustawy zwrotu „na pisemny wniosek co najmniej 10% pracowników”, oznacza, że działania dotyczące ustanowienia rady de facto inicjuje pracodawca nawet w sytuacji braku jakichkolwiek impulsów ze strony pracowników. Ponieważ rada pracowników powinna mieć wyraźny mandat społeczny do powstania, w przypadku takiej zmiany dotychczasowe progi dla zgłaszania kandydatów do rady wymienione w art. 4. ust. 4 ustawy powinny zostać utrzymane lub podniesione (z uwzględnieniem proponowanego dodatkowego progu 500 pracowników), a nie obniżone, jak proponuje projektodawca.

2. Dotychczasowy wymóg 50% frekwencji podczas głosowania jest trudny do osiągnięcia, równocześnie uważamy, że proponowany przez wnioskodawcę wymóg 10% frekwencji (art. 1 pkt 3 litera e projektu) jest zbyt niski. Mógłby to być wymóg 30% frekwencji co wydaje się z jednej strony zapewniać członkom rady społeczny mandat do pełnienia funkcji, a z drugiej strony nie stanowić nadmiernej przeszkody do tworzenia rady. W przypadku braku 30% frekwencji, kolejne głosowanie winno odbyć się w okresie 3 miesięcy (a nie 12 jak proponuje wnioskodawca).

3. Negatywnie należy ocenić zwiększenie kompetencji pracodawcy w zakresie wprowadzania regulaminu trybu działania komisji wyborczej. W projektowanym art. 10 ust. 1 ustawy przewiduje się, że pracodawca na pierwszym posiedzeniu komisji przekazuje projekt regulaminu określającego tryb jej działania oraz przeprowadzenia wyborów. Nie jest to rozwiązanie zakładające autonomię komisji wyborczej, a przecież taki podmiot powinien wobec pracodawcy być podmiotem autonomicznym.

W projekcie zrezygnowano z trybu wprowadzenia regulaminu działania komisji wyborczej poprzez uzgodnienia z pracownikami wyłoniętymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

4. Według projektowanego art. 10 ust. 2 „w skład komisji wyborczej wchodzi wskazana przez pracodawcę osoba oraz po jednej osobie wskazanej przez każdego z kandydatów, a także – jako przewodniczący komisji – najstarszy wiekiem pracownik u danego pracodawcy, który wyrazi na to zgodę. Członkiem komisji nie może być kandydat.”. Wątpliwości może budzić powołanie w skład komisji wyborczej najstarszego pracownika wiekiem. Należałoby rozważyć czy nie mocniej uzasadnionym rozwiązaniem byłoby powołanie w skład komisji wyborczej pracownika z najdłuższym stażem. Pracownik najstarszy stażem może być

pracownikiem krótko zatrudnionym
u pracodawcy.

5. Negatywnie należałoby ocenić również rotacyjne pełnienie funkcji w radzie pracowników w razie uzyskania przez kandydatów na członków rady równej liczby głosów (projektowany art. 10 ust. 8 ustawy). Wymiana członków rady w trakcie trwania jej kadencji może negatywnie wpłynąć na jej funkcjonowanie.

- Autor: Marcin Koziestański
- Źródło: Solidarność