

# Zmiany w ustawie o radach pracowników

Po zaledwie dwóch latach obowiązywania ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. z 2006 r., Nr 79, poz. 550) mamy pierwszą jej nowelizację.

*Ewa Podgórska-Rakiel*

Ustawa z dnia 11 kwietnia 2008 r. o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji wprowadziła kilka drobnych poprawek. Ustawodawca nie zdecydował się na poważne zmiany, które miałyby wpływ na ogólny kształt ustawy. Zmiany weszły w życie z dniem 14 czerwca 2008 r.

## Młodociani

Ustawodawca uchylił w art. 7 ustawy o informowaniu ust. 2, który wyłączał możliwość wliczania pracowników młodocianych do ogólnej liczby zatrudnionych, od której uzależnione było stosowanie ustawy. Po nowelizacji jest tak, że do liczby pracowników ustalonej dla potrzeb stwierdzenia możliwości zainicjowania procesu tworzenia rady pracowników należy przyjąć sumę wszystkich zatrudnionych na podstawie umów o pracę, powołania, mianowania, wyboru oraz spółdzielczej umowy o pracę w tym młodocianych. Bez znaczenia jest przy tym wymiar czasu pracy.

## Kadencja rady pracowników

Nowelizacja objęła również treść art. 11 ust. 1 ustawy o informowaniu. Dotychczasowy przepis budził wątpliwości ponieważ stwierdzał, że kadencja członków rady pracowników trwa 4 lata. Niepewny był jednak dzień rozpoczęcia kadencji. Mówiło się o dwóch terminach, po pierwsze mógł to być dzień wyborów, a po drugie dzień pierwszego posiedzenia nowo wybranej rady. Mimo wszystko przeważał pogląd, że kadencja ta trwa 4 lata od dnia wyborów. Obecnie ustawodawca jednoznacznie sformułował przepis, w sposób, który najczęściej był stosowany

w praktyce. Mianowicie kadencja rady pracowników będzie trwała 4 lata od dnia jej wyboru.

W komentowanym przepisie ustawodawca zrezygnował ponadto ze sformułowania „członków” w odniesieniu do kadencji rady pracowników. Zmiana jest zabiegiem porządkującym, który nie zmienia w sposób znaczący dotychczasowego przepisu. To nie członkowie rady są wybierani na czteroletnią kadencję, a rada pracowników.

## Pierwsze zebranie rady pracowników

Kolejna wprowadzona zmiana również tylko doprecyzowuje treść dotychczasowego przepisu bez większej ingerencji, która mogłaby mieć wpływ na jego stosowanie. W art. 11 ust. 2 ustawodawca w poprzednim stanie prawnym zobowiązywał pracodawcę do zwołania pierwszego zebrania rady pracowników w terminie 30 dni od dnia jej wyboru. Po nowelizacji pracodawca zwołuje pierwsze zebranie rady pracowników w terminie 30 dni od dnia wyboru „członków rady pracowników”.

## Spadek liczebności załogi zakładu poniżej 50 osób

Kolejna zmiana jest chyba największą, na jaką się zdecydowano. Mianowicie treść art. 11 ust. 3 otrzymała zupełnie nowe brzmienie. Ponadto wyjaśnia to, co było do tej pory dla praktyków zagadką, bo ustawa nie regulowała tej kwestii. Z treści nowego przepisu wynika, że zmniejszenie się liczby zatrudnionych pracowników poniżej 50 osób nie powoduje skrócenia kadencji rady pracowników.

## Wybór kolejnej rady

Po nowelizacji zgodnie z treścią art. 11 ust. 5 ustawy pracodawca

jest obowiązany do powiadomienia pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej rady pracowników co najmniej na 60 dni przed upływem kadencji rady pracowników. Dotychczas było tak, że pracodawca był zobowiązany do zorganizowania wyborów co najmniej na 14 dni przed upływem kadencji. Zmieniono więc po pierwsze obowiązek zorganizowania wyborów, który i tak mógł być niezrealizowany w przypadku biernej postawy pracowników, na obowiązek powiadomienia o możliwości dokonania wyboru. To, czy pracownicy skorzystają ze swojego uprawnienia, zależy już od nich samych. A po drugie wydłużono w sposób znaczący termin (z 14 dni na 60 dni), z uprzedzeniem którego powiadomienie powinno nastąpić.

## 23 września 2008

Zapewne z tego samego powodu uchylono zupełnie obowiązywanie art. 26 ust. 2 pkt. 3 ustawy. Stanowił on, iż do 23 września 2008 r. pracodawca, u którego nie działają związki zawodowe, i taki, u którego organizacje związkowe nie porozumiały się w sprawie wskazania członków rady, zobowiązany jest do zorganizowania wyborów. Oczywiście jak łatwo się domyśleć niezorganizowanie wyborów wobec braku zainteresowania załogi radą pracowników nie spowodowałyby żadnych konsekwencji. Mając okazję uchylić tak nie szczęśliwie sformułowany przepis przed końcem jego obowiązywania, ustawodawca zdecydował się na to.

## Koniec kadencji to koniec działalności rady

Całkowitemu wykreśleniu uległ przepis dotychczasowego art. 11

ust. 4, który stanowił, że rada pracowników działa do dnia pierwszego posiedzenia nowo wybranej rady pracowników. Najwidoczniej w tym wypadku ustawodawca wyszedł z założenia, że nie można zobowiązać członków rady do pełnienia funkcji przez bliżej nieokreślony czas. Przede wszystkim należy być konsekwentnym – koniec 4-letniej kadencji oznacza naprawdę koniec tej kadencji, a ponadto niedokonanie przez pracowników wyboru kolejnej rady mogłoby oznaczać konieczność działania obecnej przez kolejne lata, ewentualnie dokonywanie wyborów uzupełniających w przypadku rezygnacji któregoś z jej członków. Jeżeli pracownicy nie wybiorą kolejnej rady, to po zakończeniu kadencji obecnej nie będzie w konkretnym zakładzie pracy podmiotu uprawnionego do uzyskiwania od pracodawcy informacji i przeprowadzania konsultacji.

## Wybory uzupełniające

Ostatnia zmiana dotyczy treści art. 12 ust. 4. Przepis stanowił dotychczas, że w przypadku ustania członkostwa w radzie organizacja związkowa wybiera nowych członków. Co oznaczało konieczność podjęcia przez zarząd zakładowej organizacji związkowej uchwały odwołującej dotychczasowych członków rady oraz uchwały wskazującej na nowo jej członków – nawet tych samych w uzupełnionym składzie. Obecna treść przepisu ułatwia dokonanie zmiany, stanowi bowiem, że w przypadku ustania członkostwa organizacja związkowa dokonuje wyboru uzupełniającego. ■

**Autorka jest specjalistą w Biurze Ekspertckim KK NSZZ Solidarność.**