

INFORMOWANIE PRACOWNIKÓW I PRZEPROWADZANIE Z NIMI KONSULTACJI

*

ROLA RAD PRACOWNIKÓW PRAKTYCZNY KOMENTARZ DO USTAWY

Projekt „Rozpowszechnianie wśród polskich pracowników i pracodawców postanowień nowej ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji implementującej Dyrektywę 2002/14/EC” (VS/2006/0385)



EUROPEAN COMMISSION
Employment, Social Affairs and
Equal Opportunities DG



KOMISJA KRAJOWA
NSZZ “SOLIDARNOŚĆ”





**PRAKTYCZNA ANALIZA
WRAZ Z KOMENTARZEM
DO USTAWY O INFORMOWANIU
PRACOWNIKÓW
I PRZEPROWADZANIU
Z NIMI KONSULTACJI**

Gdańsk 2007





Publikacja sfinansowana ze środków Komisji Europejskiej w ramach projektu o numerze VS/2006/0385 „Rozpowszechnianie wśród polskich pracowników i pracodawców postanowień nowej ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji implementującej Dyrektywę 2002/14/EC”, realizowanego przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność”.

Gdańsk 2007-01-04

ISBN 83-85610-40-5

Wydawca:

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”
80-855 Gdańsk, ul. Wały Piastowskie 24

Redakcja:

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

Druk i skład:

Drukarnia Misiuro
ul. Gdańska 29
80-518 Gdańsk



SPIS TREŚCI

Informacja o autorach	5
CZĘŚĆ I - autor dr hab. Jakub Stelina	
Rady pracowników – geneza, teraźniejszość, perspektywy	7
1. Geneza rad pracowników	7
1.1. Uwagi wprowadzające	7
1.2. Rodzaje współuczestnictwa pracowników	10
1.3. Koncepcja rady pracowników jako przedstawicielstwa pracowniczego w rozumieniu dyrektywy 2002/14	11
1.4. Alternatywne względem rad pracowników (krajowe) systemy informacyjno-konsultacyjne	13
2. Regulacja prawa tworzenia i funkcjonowania rad pracowników – zasady ogólne	14
2.1. Uwaga wstępna	14
2.2. Zakres podmiotowy ustawy	14
2.3. Zakres przedmiotowy	14
2.4. Powoływanie rad pracowników	16
2.4.1. Zakłady uzwiązkowane i nieuzwiązkowane	16
2.4.2. Tryby wylaniania rad pracowników	16
2.4.3. Zasady wyborcze	17
2.5. Liczba członków rady pracowników	17
2.6. Zasady funkcjonowania rad pracowników	18
2.7. Obowiązek poufności	19
2.8. Ochrona członków rad pracowników	19
3. Perspektywy	19
3.1. Uwagi wstępne	19
3.2. Stan obecny zbiorowej reprezentacji pracowników	21
3.3. Perspektywy	22
CZĘŚĆ II – autor dr Marcin Zieleniecki	
Praktyczny komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z 2006r. Nr 79 poz.55)	25





Dr hab. Jakub Stelina oraz dr Marcin Zieleniecki są pracownikami Katedry Prawa Pracy Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Gdańskiego. Do zakresu ich zainteresowań naukowych należy problematyka zbiorowego prawa pracy. Są autorami komentarza do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji wydanego w 2006 r. nakładem Fundacji Gospodarczej oraz współautorami komentarza do ustawy o europejskich radach zakładowych wydanego w tym samym roku przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” oraz Fundację im. Friedericha Eberta. Od wielu lat doradzają NSZZ „Solidarność” w sprawach z zakresu prawa pracy.





Dr hab. Jakub Stelina
Katedra Prawa Pracy
Uniwersytet Gdański

Rady pracowników – geneza, teraźniejszość, perspektywy

1. Geneza rad pracowników

1.1. Uwagi wprowadzające

Wydaje się, iż dobrym mottem rozważań na temat statusu i przyszłości rad pracowników mogą być słowa M. Gładoch, iż „Zaangażowanie pracowników w proces zarządzania zakładem pracy jest konieczną konsekwencją rozwoju przemysłowego i demokratyzacji stosunków społecznych. Omawiane prawo wypływa także z przesłanek moralnych, a jego podstawa tkwi w samym akcie świadczenia pracy, co określa się jako ‘laborystyczny’ tytuł do zarządzania zakładem pracy. W takim ujęciu odrzuca się teorię o konflikcie pomiędzy kapitałem a pracą. Zamiast przyjęcia modelu konfliktowego dąży się do współdziałania partnerów społecznych”¹. Zapewne z tych względów kwestia zapewnienia pracownikom wpływu na losy przedsiębiorstwa, w którym są zatrudnieni, stanowi jeden z kluczowych elementów nowego ładu społecznego w Europie. Już w Traktacie Rzymskim do podstawowych celów integracji europejskiej zaliczono popieranie zatrudnienia, co dało asumpt do podejmowania różnego rodzaju działań o charakterze prosocjaldnym, opartych na określonych wartościach, w tym m. in. na zasadzie dialogu społecznego². Następnie cele socjalne Wspólnot (potem Unii Europejskiej) zostały sformułowane w przyjętej 9 grudnia 1989 r. na szczycie w Strasburgu **Wspólnotowej Karcie Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników**, która zmierzała do podniesienia rangi problemów społecznych i zrównania ich z kwestiami natury ekonomicznej. W punkcie 17 Karty zadeklarowano rozwój informacji, konsultacji i współuczestnictwa pracowników. Po wejściu w życie 1 listopada 1993 r. Traktatu o Unii Europejskiej zaczęły funkcjonować dwa istotne dla polityki społecznej Wspólnot dokumenty, przyjęte w grudniu 1991 r. na szczycie w Maastricht. Chodzi tu o protokół w sprawie polityki socjalnej oraz porozumienie w sprawie polityki socjalnej (nie podpisane jednak przez Wielką Brytanię). W aktach tych zmieniono zasady odnoszące się do stanowienia prawa w dziedzinie społecznej. W większości spraw wprowadzono tzw. kwalifikowaną większość, w miejsce stosowanego dotychczas wymogu jednomyślności (wymóg ten zacho-

¹ *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2005, s. 11.

² L. Florek: *Europejskie prawo pracy*, Warszawa 2003, s. 17.

wano do materii enumeratywnie wymienionych w art. 2 ust. 3 porozumienia w sprawie polityki socjalnej). Od tego czasu polityka społeczna Unii Europejskiej zwłaszcza w dziedzinie tzw. zbiorowego prawa pracy wkroczyła na nowy – jakościowo odmienny od dotychczasowego – etap swego rozwoju. Zaowocowało to wydaniem szeregu dyrektyw, które w większym lub mniejszym stopniu dotyczą zaangażowania pracowników w sprawy dotyczące ich zakładów pracy. Wymienić tu można przykładowo dyrektywę Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym³, dyrektywę Rady 2001/86 z dnia 8 października 2001 r. uzupełniająca statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników⁴, dyrektywę Rady 2003/72 z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniająca statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników⁵ oraz mającą z punktu widzenia niniejszych rozważań najważniejsze znaczenie – dyrektywę 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej⁶.

W dniu 7 kwietnia 2006 r. Sejm uchwalił ustawę o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji⁷, która reguluje prawne podstawy powoływania i funkcjonowania rad pracowników stanowiących podstawową formę systemu informacyjno-konsultacyjnego w przedsiębiorstwach. Ustawa ta implementuje do polskiego porządku prawnego postanowienia dyrektywy 2002/14. Głównym zadaniem tej dyrektywy było uchwalenie ogólnych ram ustanawiających minimalne wymagania w zakresie prawa do informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach i zakładach we Wspólnocie. W preambule dyrektywy, w której zawarto podstawowe założenia i cele stanowionej regulacji mowa jest o potrzebie wzmocnienia dialogu i wspierania wzajemnego zaufania w przedsiębiorstwach w celu poprawy przewidywalności wystąpienia ryzyka, uelastycznienia organizacji pracy i ułatwienia pracownikom dostępu do szkoleń w przedsiębiorstwie, przy utrzymaniu bezpieczeństwa, uświadamiania pracownikom potrzeby dostosowywania się do nowych wymagań, podniesienia zdolności pracowników do podejmowania środków i działań w celu zwiększenia ich zdolności zatrudniania, wspierania zaangażowania pracowników w działalność i przyszłość przedsiębiorstwa oraz podniesienia jego konkurencyjności. Ponadto istnieje potrzeba, w szczególności, wspierania i podnoszenia poziomu informowania i przeprowadzania konsultacji w zakresie sytuacji i prawdopodobnego rozwoju zatrudnienia w przedsiębiorstwie i w przypadku gdy w ocenie pracodawcy zatrudnienie w przedsiębiorstwie może być zagrożone,

³ Dz.U.UE.L.94.254.64, Dz. U.UE Wyd. specjalne 05/2/232.

⁴ Dz.U.UE.L.01/294/22, Dz. U.UE Wyd. specjalne 2006/4/272.

⁵ Dz.U.UE.L.03/207/25, Dz. U.UE Wyd. specjalne 05/4/338.

⁶ Dz. U.UE L 2002/80/29, Dz. U.UE Wyd. specjalne 2005/4/219, zwana dalej „dyrektywą” lub „dyrektywą 2002/14”.

⁷ Dz. U. Nr 79, poz. 550, zwana dalej „ustawą” lub „ustawą o informowaniu”.

w sprawie możliwych przewidywanych środków wyprzedzających, w szczególności w zakresie szkolenia pracowników i rozwijania ich umiejętności, w celu zrównoważenia negatywnych zmian lub ich konsekwencji oraz wzrostu zdolności zatrudniania i przystosowywalności pracowników, których prawdopodobnie będzie to dotyczyć.

Dyrektywa 2002/14 – zgodnie zresztą z jej tytułem – ma charakter ramowy (ogólny) i nie dotyczy (nie wyłącza) spraw szczegółowych uregulowanych w innych dyrektywach⁸. Jednak prawodawca unijny dość szczegółowo odniósł się do przedmiotu oraz form informacji i konsultacji, natomiast – respektując odmienności i uwarunkowania występujące w poszczególnych państwach – kwestię przedstawicielstwa pracowniczego uprawnionego do prowadzenia dialogu z pracodawcą unormował w sposób nader ogólny⁹ (będzie o tym mowa w dalszej części opracowania). Osiągnięcie zamierzonych celów, w tym rozwijanie dialogu społecznego w przedsiębiorstwach, wymaga, by systemy informacyjno-konsultacyjne oparte na formule przedstawicielstwa pracowniczego winny rzeczywiście gwarantować pracownikom (załogom zakładów pracy) dostęp do wiadomości w sprawach gospodarczych odnoszących się do zakładów, w których świadczą pracę. Dlatego dyrektywa zobowiązuje Państwa Członkowskie do zapewnienia właściwych środków w wypadku niewypełnienia przepisów dyrektywy przez pracodawcę lub przedstawicieli pracowników. Chodzi o ustanowienie procedur administracyjnych i sądowych, a także sankcji, które winny być skuteczne, proporcjonalne i odstraszające.

Idea dialogu społecznego znalazła wyraz także w odniesieniu do ustanawiania systemów informacyjno-konsultacyjnych. Są bowiem dwa sposoby wprowadzenia dyrektywy w poszczególnych państwach członkowskich: ustawowy (bezpośredni) lub negocjacyjny (pośredni). Zgodnie z art. 5 państwa mogą powierzyć przedstawicielom pracodawców i pracowników właściwego szczebla, w tym szczebla przedsiębiorstwa lub zakładu, swobodne określenie w drodze porozumienia, praktycznych ustaleń dotyczących informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami.

Dyrektywa odnosi się tylko do pracodawców prowadzących działalność gospodarczą i zatrudniających określoną minimalną liczbę pracowników (przedsiębiorstw zatrudniających co najmniej 50 pracowników lub zakładów zatrudniających co najmniej 20 pracowników). Dyrektywa nie narusza korzystniejszych zasad panujących w danym kraju. Należy bowiem zauważyć, że w większości państw tzw. starej Unii oraz niektórych państwach przystępujących do Wspólnoty w 2004 r. (np. w Czechach i na Węgrzech) funkcjonowały systemy partycypacyjne w przedsiębiorstwach (najczęściej w postaci rad lub komitetów) jeszcze przed przyjęciem dyrektywy 2002/14..

⁸ W tym przywołanej wyżej dyrektywie 94/45, dyrektywie Rady 98/59 z dnia 20.07.1998 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do zwolnień grupowych (Dz.U.UE. L.98/225/16, Dz. U. UE Wyd. specjalne 2005/3/327) czy dyrektywie Rady 2001/23 z dnia 12.03.2001 r. w sprawie zbliżania ustawodawstw Państw Członkowskich odnoszących się do ochrony praw pracowniczych w przypadku przejęcia przedsiębiorstw, zakładów lub części przedsiębiorstw lub zakładów (Dz. U.UE.L.01/82/16, Dz. U. UE Wyd. specjalne 2005/4/98).

⁹ L. Florek: *Europejskie prawo pracy*, s. 214.

1.2. Rodzaje współuczestnictwa pracowników

W literaturze wskazuje się na różne tzw. stopnie uczestnictwa pracowników w zarządzaniu zakładem pracy. Wymienia się tzw. **pasywne** (słabe) i **aktywne** (mocne) rodzaje partycypacji. Pierwsze oznaczają współdziałanie pracowników z pracodawcą, drugie natomiast współdecydowanie. Do form słabych zalicza się m. in. prawo do informacji i wyrażania opinii (konsultacji), do form mocnych – prawo wyrażania sprzeciwu, zgody, prawo do wspólnego rozstrzygania oraz do samodzielnego decydowania¹⁰.

W Polsce najmocniejszy rodzaj partycypacji opiera się na wprowadzonej na początku lat 80-tych XX w. idei tzw. samorządu załogi przedsiębiorstwa państwowego. Funkcjonuje on w oparciu o przepisy ustawy z dnia 25 września 1981 r. Podstawowym celem ekonomicznym regulacji zawartej w tej ustawie było dążenie do uzdrowienia kondycji i usprawnienia systemu zarządzania nieefektywnymi przedsiębiorstwami państwowymi. Ówczesne elity polityczne uznały, iż dopuszczenie załóg do współzarządzania przedsiębiorstwami umocni identyfikację pracownika z jego miejscem pracy, stając się jednym z kluczowych elementów motywacyjnych. Sporą rolę odgrywały też czynniki ideologiczne, jak również chęć do odciążenia załóg zakładów pracy od zainteresowania działalnością opozycyjną i skanalizowanie aktywności społecznej w ramach struktur oficjalnych (uchwalenie stosownego prawa miało miejsce tuż po wprowadzeniu stanu wojennego i delegalizacji „Solidarności”).

Najważniejszym organem samorządu załogi jest rada pracownicza. Składa się ona z piętnastu członków wybieranych przez pracowników przedsiębiorstwa w wyborach powszechnych, bezpośrednich i równych, w głosowaniu tajnym. Rada pracownicza jest więc ciałem pozazwiązkowym, aczkolwiek w praktyce funkcjonujące w przedsiębiorstwie związki zawodowe uzyskują często znaczny wpływ na jej działalność. Do kompetencji rady pracowniczej należy m. in. uchwalenie oraz zmiana planu rocznego przedsiębiorstwa, przyjmowanie sprawozdania rocznego oraz zatwierdzanie bilansu, podejmowanie uchwał w sprawie inwestycji, podejmowanie uchwał w sprawie zmiany kierunku działalności przedsiębiorstwa, powoływanie i odwoływanie dyrektora oraz innych osób wykonujących kierownicze funkcje w przedsiębiorstwie. Ponadto rada pracownicza ma prawo wyrażania opinii we wszystkich sprawach dotyczących przedsiębiorstwa oraz jego kierownictwa.

W latach 80-tych samorząd załogi dotyczył znacznej większości pracowników, jako że funkcjonował w przedsiębiorstwach należących do państwa. W warunkach gospodarki socjalistycznej przedsiębiorstwa państwowe były dominującą formą prowadzenia działalności gospodarczej. Obecnie jednak wskutek procesu prywatyzacji liczba przedsiębiorstw państwowego stale się kurczy, przy czym organy samorządu załogi przestają działać w chwili przekształcenia przedsiębiorstwa w spółkę (tzw. komercjalizacja) lub wydania decyzji o jego sprzedaży. Jednak system partycypacji pracowniczej jest kontynuowany, choć w zmienionej formule, po rozpoczęciu prywatyzacji przedsiębiorstwa

¹⁰ M. Gładoch: *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu...*, s. 49.

państwowego. Nowa formuła partycypacji polega na prawie wyboru członków rad nadzorczych i zarządu komercjalizowanych spółek. Ponadto uprawnionym pracownikom przysługuje prawo do nieodpłatnego nabycia do 15% akcji (udziałów) objętych przez Skarb Państwa w dniu wpisania spółki do rejestru.

Obecnie funkcjonuje ok. 700 jednoosobowych spółek Skarbu Państwa, w których pracownicy zachowują prawo do delegowania swoich przedstawicieli do organów tych spółek. Do tego dochodzi trudna do oszacowania liczby podmiotów, w których Skarb Państwa zachowuje pakiet akcji lub udziałów.

Natomiast dyrektywa 2002/14 **odnosi się do kwestii prawa pracowników do informacji i konsultacji, a więc do słabych form partycypacji**. Informowanie w rozumieniu dyrektywy 2002/14 oznacza przekazywanie przedstawicielom pracowników przez pracodawcę danych w celu umożliwienia im zaznajomienia się z przedmiotem sprawy i zbadania jej. Przeprowadzenie konsultacji zaś oznacza wymianę poglądów oraz nawiązanie dialogu między przedstawicielami pracowników a pracodawcą. Zakresem przedmiotowym omawianego prawa objęto informowanie na temat ostatniego i prawdopodobnego rozwoju działalności przedsiębiorstwa lub zakładu oraz ich sytuacji ekonomicznej, informowanie i przeprowadzanie konsultacji na temat sytuacji, struktury i prawdopodobnego rozwoju zatrudnienia w przedsiębiorstwie lub zakładzie oraz przewidywanych środków, w szczególności, w przypadku gdy istnieje zagrożenie zatrudnienia oraz informowanie i przeprowadzanie konsultacji w sprawie decyzji, które prawdopodobnie będą prowadziły do istotnych zmian w organizacji pracy lub w stosunkach umownych, w tym tych, które są objęte przepisami prawa wspólnotowego określonymi w innych dyrektywach.

Ważne jest też to, by informacja była przedstawiana w takim czasie, w taki sposób i w takiej treści, jakie są właściwe, aby umożliwić, w szczególności przedstawicielom pracowników, przeprowadzenie odpowiednich badań i w miarę potrzeb przygotowanie się do konsultacji.

1.3. Koncepcja rady pracowników jako przedstawicielstwa pracowniczego w rozumieniu dyrektywy 2002/14

Dyrektywa określa, iż podmiotem uprawnionym do uzyskiwania informacji i konsultowania określonych zagadnień w imieniu pracowników jest tzw. **przedstawicielstwo pracownicze**. Dyrektywa nie przesądza tego, jaki podmiot uznawany ma być na gruncie krajowym za przedstawicielstwo pracowników, pozostawiając tę kwestię ustawodawstwu i praktyce krajowej. W art. 2 lit e) zdefiniowano pojęcie „przedstawicieli pracowników” (ang. - *employees' representatives*, niem. - *Arbeitnehmervertreter*, fr. - *représentants des travailleurs*) jako „przedstawicieli pracowników w rozumieniu prawa krajowego i/lub praktyki”. To właśnie za pośrednictwem owego przedstawicielstwa załoga zakładu pracy uzyskuje informacje od pracodawcy w sprawach gospodarczych i w jej imieniu dokonywane są konsultacje w tych sprawach. Jak widać dyrektywa 2002/14 pozostawiła państwom członkowskim swobodę w ustaleniu kogo należy w danym kraju uważać za

przedstawiciele pracowników¹¹. W literaturze wskazuje się, iż nie jest wykluczone, by za przedstawicielstwo pracowników uznawać organizacje związkowe¹², przy czym w zakładach nie objętych funkcjonowaniem związków zawodowych należy zapewnić powołanie reprezentacji pozazwiązkowej.

W toku prac nad projektem ustawy ujawniły się rozbieżności pomiędzy partnerami społecznymi i rządem w kwestii wyboru modelu przedstawicielstwa pracowniczego¹³. Dla pracodawców najważniejsze było przyjęcie rozwiązań minimalizujących koszty wdrożenia ustawy. Z kolei centrale związkowe dążyły do znalezieniu formuły, która nie zagroziłaby pozycji już istniejących organizacji związkowych w zakładach pracy. Wypowiadano przy tym skrajne poglądy. Z jednej strony negowano w ogóle potrzebę uchwalenia ustawy implementującej dyrektywę 2002/14 dowodząc, iż ogólne ramy informacji i konsultacji są w Polsce zapewnione na podstawie ustawodawstwa związkowego. Z drugiej strony postulowano ustanowienie zupełnie nowych instytucji przedstawicielstwa pracowniczego całkowicie niezależnych od dotychczasowych podmiotów reprezentujących interesy pracowników. Prezentowano wreszcie warianty kompromisowe, w tym odwołujące się do regulacji obowiązujących w niektórych państwach przygotowujących się do akcesji w 2004 r. Przywoływano mianowicie przykład węgierski i czeski. Na Węgrzech rady pracownicze działają obok związków zawodowych i są wybierane przez załogę. Mamy tu więc do czynienia z dualnym systemem reprezentacji pracowników. Natomiast w tzw. modelu czeskim przyjęto system jednoczłonowej reprezentacji interesów pracowniczych, który oznacza, iż wykluczone jest jednoczesne funkcjonowanie na terenie jednego zakładu pracy organizacji związkowej i rady pracowniczej. W przypadku, kiedy w danym zakładzie pracy zostanie utworzona organizacja związkowa wówczas istniejąca już rada pracownicza ulega rozwiązaniu.

Związki zawodowe, niekiedy także organizacje pracodawców, optowały za tzw. modelem czeskim. Stanowisko związków było zrozumiałe, bo było równoznaczne z wyeliminowaniem potencjalnego konkurenta w postaci autonomicznej i niezwiązkowej reprezentacji pracowników. Jednak i pracodawcy dostrzegli interes w promowaniu systemu informacyjno-konsultacyjnego opartego na działaniu dotychczasowych zakładowych organizacji związkowych. Dla pracodawców taki wariant oznaczał bowiem brak konieczności powoływania nowych struktur i ponoszenia związanych z tym kosztów. Biorąc pod uwagę te okoliczności istotnie dobrym rozwiązaniem wydawał się wariant, w myśl którego rolę przedstawicielstwa pracowniczego mogłyby pełnić zakładowe organizacje związkowe, dopiero w ich braku można byłoby wyłaniać specjalne ciała przedstawiciel-

¹¹ L. Florek: *Europejskie prawo pracy*, s. 214.

¹² L. Florek: *Informacja i konsultacja pracowników w prawie europejskim*, PiZS 10/2002, s. 6 i 7, Ł. Pisarczyk: *Wybrane problemy dostosowania prawa polskiego do wspólnotowych standardów w zakresie informowania i konsultowania pracowników*, PiZS 12/05, s. 5.

¹³ Spowodowało to ponadroczne opóźnienie w dostosowaniu prawa polskiego do dyrektywy 2002/14. Przez kilka lat nie zdołano wypracować satysfakcjonującego wszystkich kompromisu. Wraz z upływem czasu sytuacja stawała się coraz bardziej napięta, w końcu Komisja Europejska wszczęła przeciwko Polsce procedurę sankcyjną przewidzianą w art. 226 Traktatu Rzymskiego.

skie załóg. Obok argumentów ekonomicznych podnoszono, iż wariant taki oznaczałby nie tylko uniknięcie dublowania systemu reprezentacji pracowników na szczeblu zakładu pracy, ale także powodowałby utrzymanie dotychczasowego *status quo* jeśli idzie o pozycję i znaczenie związków zawodowych.

Po wieloletnich dyskusjach, pod presją uciekającego czasu, wypracowano w końcu w styczniu 2006 r. kompromis polegający na przyjęciu formuły specjalnego ciała przedstawicielskiego załóg opartego na formule rady pracowników, jednak z zagwarantowaniem większym zakładowym organizacjom związkowym dominującego wpływu na tworzenie i skład tego ciała.

1.4. Alternatywne względem rad pracowników (krajowe) systemu informacyjno-konsultacyjne

Ustawa dopuszcza funkcjonowanie odrębnego systemu informowania i konsultacji. Zgodnie z art. 24 ust. 1 ustawy jej przepisów nie stosuje się do pracodawców, u których przed dniem wejścia w życie ustawy (a więc do 25 maja 2006 r.) 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.

Ściśle mówiąc mamy tu do czynienia nie tyle z dopuszczeniem pełnej autonomii pracodawców i pracowników w zakresie wyboru modelu systemu informacyjno-konsultacyjnego, co raczej z usankcjonowaniem zastanych w dniu wejścia w życie ustawy regulacji zakładowych związanych z pozyskiwaniem informacji i dokonywaniem przez pracowników konsultacji w sprawach dotyczących funkcjonowania przedsiębiorstwa. Prawo do odstąpienia od modelu ustawowego wygasło z dniem 25 maja 2006 r. Od tego dnia model systemu ukształtowany przepisami ustawy stał się obligatoryjny, a warunki informacji i konsultacji przez nią przewidziane mają charakter minimalny. Jak wynika bowiem z art. 5 ustawy rada pracowników może w drodze porozumienia z pracodawcą ustalić szczegółowe warunki jej funkcjonowania, z zachowaniem jednak standardu wynikającego z ustawy.

Regulacja zawarta w art. 24 ustawy rodzi bardzo wiele problemów teoretycznych i praktycznych. Z uwagi na po części historyczny aspekt tego zagadnienia wątek ten nie będzie dalej rozwijany¹⁴. Chciałbym jednak odnieść się do jednej kwestii związanej z trwałością omawianych porozumień, a co za tym idzie stabilnością systemów o nie opartych. Wyraźnym zaakcentowaniem prymatu regulacji ustawowej w tej materii jest regulacja utraty mocy porozumienia, o którym mowa w art. 24 ustawy. Ustawa o informowaniu przewiduje, iż każda ze stron porozumienia o wyłączeniu jej stosowania może złożyć drugiej stronie pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez to porozumienie wymogów ustawowych. W przypadku gdy w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia strony porozumienia nie uzgodnią wskazanych w nim zarzutów, porozumienie rozwiązuje się z mocy prawa (chodzi oczywiście wy-

¹⁴ Szerzej na ten temat zob. J. Stelina: *Powoływanie rady pracowników*, PiZS 7/06, s. 16-17.

łącznie o te postanowienia porozumienia, które dotyczą kwestii przedstawicielstwa pracowniczego i zasad informacji i konsultacji z pracownikami). W takim przypadku stosuje się przepisy ustawy.

Ponieważ ustawa nie określa terminu do zgłoszenia zastrzeżeń co do spełniania przez porozumienie warunków ustawowych, należy więc przyjąć, że może to nastąpić przez cały okres obowiązywania porozumienia. Najważniejszym bezpośrednim skutkiem zgłoszenia zastrzeżeń jest powstanie po drugiej stronie obowiązku podjęcia próby uzgodnienia zarzutów. Dopiero brak takiego uzgodnienia prowadzi do utraty mocy przez porozumienie, co oznacza poddanie danego pracodawcy w całości regulacji ustawowej (pod warunkiem spełniania przezeń wymogów stawianych przez art. 1 ustawy).

Jak widać systemy informacyjno-konsultacyjne wprowadzone porozumieniami, o których mowa w art. 24 ustawy, nie są - w sensie prawnym – trwałe.

2. Regulacja prawa tworzenia i funkcjonowania rad pracowników – zasady ogólne

2.1. Uwaga wstępna

W drugiej części zbioru zawarto komentarz do przepisów ustawy o informowaniu, co zwalnia autora niniejszych słów ze szczegółowej prezentacji rozwiązań prawnych zawartych w tej ustawie. Celowym wydaje się jednak syntetyczne przedstawienie zasad ogólnych, w oparciu o które działają rady pracowników.

2.2. Zakres podmiotowy ustawy

Zakresem ustawy objęto bardzo szeroki krąg podmiotów. Dotyczy ona bowiem pracodawców spełniających dwa warunki, pierwszy związany z przedmiotem ich działalności, drugi – z wielkością zatrudnienia. Tak więc ustawa ma zastosowanie wyłącznie do pracodawców **prowadzących działalność gospodarczą**. Jeśli chodzi o drugą przesłankę objęcia pracodawcy zakresem ustawy to ustawodawca zdecydował się tu na zastosowanie **okresu przejściowego**. W pierwszym etapie przepisy ustawy mają zastosowanie do pracodawców zatrudniających **co najmniej 100 pracowników**, natomiast docelowo pułap ten będzie obniżony i od dnia 24 marca 2008 r. ustawie podlegać będą pracodawcy zatrudniający **co najmniej 50 pracowników**. Wyłączenia spod działania (niektórych) przepisów ustawy dotyczą jedynie przedsiębiorstw, w których funkcjonują organy samorządu załogi. Chodzi tu więc o przedsiębiorstwa państwowe, w których tworzony jest samorząd załogi.

2.3. Zakres przedmiotowy

Jak już wyżej stwierdzono dyrektywa 2002/14, a w ślad za nią ustawa o informowaniu dotyczą tzw. **słabych form partycypacji**. Oba akty prawne odnoszą się bowiem jedynie do kwestii informacji i konsultacji.

Pracodawca przekazuje radzie pracowników **informacje** dotyczące:

- 1) **działalności i sytuacji ekonomicznej** pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian¹⁵,
- 2) **stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia** oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia¹⁶,
- 3) działań, które mogą powodować **istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia**¹⁷. Pracodawca przekazuje informacje w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na piśmie wniosek rady pracowników. Sprawy wymienione w punktach 2 i 3 podlegają ponadto obowiązkowi **konsultacji**.

Ustawa określa też warunki prawidłowej realizacji obowiązku informacyjnego pracodawcy. Informacje mają być przekazane w **terminie, formie i zakresie** umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji oraz przygotowanie się do konsultacji. Wymienione elementy składają się na konstrukcję obowiązku pracodawcy, co oznacza, że informowaniem jest działanie pracodawcy, które nie polega tylko na przekazaniu danych, lecz jest to jednocześnie działanie, które umożliwia zapoznanie się ze sprawą. Nie jest więc informowaniem w rozumieniu ustawy przekazanie danych na tyle późno, że rada pracowników nie jest w stanie ich przeanalizować. W takiej sytuacji możliwe jest pociągnięcie pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu do odpowiedzialności karnej (grzywna).

¹⁵ Chodzi tu o informacje odnoszące się przede wszystkim do zakresu przedmiotowego działalności pracodawcy i wynikających z tego spraw pracowniczych (np. zwolnień grupowych czy transferu zakładu pracy). Co prawda przez działalność pracodawcy rozumieć można wszelkie czynności podejmowane przez pracodawcę, a pozostające w związku z funkcjonowaniem zakładu pracy, ale oczywiste jest, że nie taka była intencja prawodawcy unijnego i krajowego. Stwierdzenie w dyrektywie, że chodzi tu o rozwój działalności w sposób jasny sugeruje, iż mamy tu do czynienia właśnie z aspektem przedmiotowym funkcjonowania zakładu pracy. Jeśli chodzi o sytuację ekonomiczną to w grę wchodzi tu dane finansowo-księgowe konieczne dla ustalenia kondycji finansowej przedsiębiorstwa.

¹⁶ Druga grupa zagadnień koresponduje wyraźnie z polityką personalną pracodawcy w skali makro, a więc dotyczącą zbiorowości pracowników, a nie pojedynczych osób wykonujących pracę. Nie podlegają obowiązkowi informacyjnemu (i konsultacji) działania pracodawcy mieszczące się w granicach uprawnień związanych z bieżącym kierowaniem procesem pracy, jak również działania podejmowane w ramach uprawnień kierowniczych pracodawcy. W ramach omawianych zagadnień chodzi także o informowanie o przewidywanych zmianach zatrudnienia oraz działaniach mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia.

¹⁷ Do zakresu obowiązku informacyjnego należą też kwestie dotyczące działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy (np. *outsourcing*, zatrudnianie pracowników za pośrednictwem agencji pracy czasowej) lub podstawach zatrudnienia (a więc rodzajach czynności kreujących stosunek pracy). Użycie terminu „podstawa zatrudnienia” a nie „podstawa nawiązania stosunku pracy” sugeruje, że ustawodawcy chodziło tu także o tzw. pozapracownicze zatrudnienie (głównie umowy cywilnoprawne). Tak więc pracodawca winien poinformować o zamierzeniach związanych z planowanymi zmianami dotyczącymi wykorzystywania poszczególnych podstaw zatrudnienia (a więc np. szerszego wprowadzenia zatrudnienia typu cywilnoprawnego w miejscu zatrudnienia pracowniczego). Należy tu podkreślić, że obowiązkiem informacyjnym objęte są zamierzenia mogące powodować istotne zmiany w organizacji pracy czy rodzajach stosowanych u pracodawcy podstaw zatrudnienia. Chodzi więc o działania systemowe, a nie indywidualne.

Również w odniesieniu do konsultacji sformułowano szereg warunków formalnych. Ustawa wymaga, by konsultacje były prowadzone w terminie, formie i zakresie umożliwiającym pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami oraz na odpowiednim poziomie kierowniczym. Ważne jest też, by umożliwić radzie pracowników odbycie spotkania z pracodawcą w celu uzyskania jego stanowiska wraz z uzasadnieniem odnoszącym się do jej opinii. Rada pracowników oraz pracodawca prowadzą konsultacje w dobrej wierze oraz z poszanowaniem interesów stron.

2.4. Powoływanie rad pracowników

2.4.1. Zakłady uzwiązkowane i nieuzwiązkowane

Podstawowe znaczenie dla ustalenia reguł powoływania rady pracowników ma kwestia objęcia pracodawcy działalnością zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej. Przyjęto bowiem odmienne zasady powoływania rad w tzw. **zakładach uzwiązkowanych i nieuzwiązkowanych**. Należy mieć jednak świadomość, że w rozumieniu ustawy zakładem objętym działalnością związków zawodowych (uzwiązkowanym) będzie tylko taki zakład, na terenie którego funkcjonuje co najmniej jedna zakładowa organizacja związkowa reprezentatywna¹⁸.

Tak więc w rozumieniu ustawy nieuzwiązkowanym, a więc nie objętym działalnością zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej będzie zakład, w którym w ogóle nie ma związków zawodowych lub też istniejące organizacje nie mają przymiotu reprezentatywności.

2.4.2. Tryby wyłaniania rad pracowników

Ustawa o informowaniu przewiduje trzy różne tryby wyłaniania rad:

- 1) wybór przez organizacje związkowe.** Każda z organizacji związkowych ma prawo wyboru nie mniej niż jednego członka rady pracowników, a w przypadku gdy liczba organizacji związkowych jest większa niż ustawowa liczba członków rady pracowników każdej z organizacji związkowych przysługuje prawo wyboru jednego członka rady pracowników. Jeśli u danego pracodawcy działa tylko jedna organizacja związkowa (reprezentatywna) wówczas ma ona wyłączne prawo wyboru wszystkich członków rady pracowników. Natomiast jeśli u pracodawcy działa więcej takich organizacji wówczas wspólnie wybierają one radę pracowników i powiadają o tym pracodawcę.
- 2) wybór przez pracowników spośród kandydatów przedstawionych przez organizacje związkowe.** Ten wariant ma miejsce w razie niezawarcia porozumienia co do obsady miejsc w radzie. Rada pracowników wybrana przez za-

¹⁸ Zakładowa organizacja związkowa jest reprezentatywna jeśli zrzesza co najmniej 10% załogi (wyjątkowo - 7%).

łogę ulega rozwiązaniu a mandat jej członków wygasa po upływie 6 miesięcy od dnia, w którym pracodawca, u którego 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 (chyba że do upływu kadencji rady pracowników pozostało nie więcej niż 12 miesięcy).

3) wybór przez pracowników spośród kandydatów zgłoszonych przez załogę (w zakładach niezwiązkowionych).

2.4.3. Zasady wyborcze

Wybory członków rady pracowników organizuje pracodawca. Czynne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi, z wyjątkiem pracowników młodocianych, natomiast bierne prawo wyborcze przysługuje pracownikowi, który przepracował u pracodawcy nieprzerwanie co najmniej rok (chyba że pracodawca działa krócej), z wyjątkiem kadry kierowniczej oraz pracowników młodocianych.

Wybory przeprowadza się w dniu roboczym, jeżeli jest to możliwe, na ogólnym zebraniu pracowników lub w inny sposób przewidziany w regulaminie (nie później niż w terminie 30 dni od dnia jego ustalenia). Głosowanie jest bezpośrednie i tajne.

Wybory są ważne, jeżeli wzięło w nich udział co najmniej 50% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. 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. Członkami rady pracowników zostają kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów. 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.

Koszty związane z wyborem i działalnością rady pracowników powoływanej przez organizacje związkowe lub przez załogę spośród zgłoszonych przez nie kandydatów ponoszą te organizacje. W niezwiązkowionych zakładach pracy koszty te ponosi pracodawca.

2.5. Liczba członków rady pracowników

Liczba członków rady pracowników zależy przede wszystkim od wielkości zatrudnienia u pracodawcy. Ustawa stanowi, że w skład rady pracowników wchodzi u pracodawcy zatrudniającego od 50 do 250 pracowników – 3 pracowników, od 251 do 500 pracowników – 5 pracowników i powyżej 500 pracowników – 7 pracowników. Liczba ta ulega **automatycznemu zwiększeniu** w przypadku, kiedy u pracodawcy działa więcej organizacji związkowych (reprezentatywnych) aniżeli wskazana wyżej liczba członków

radę. Wiąże się to z tym, iż każda z organizacji ma wówczas prawo wyboru jednego członka rady.

2.6. Zasady funkcjonowania rad pracowników

Rada pracowników jest ciałem uprawnionym do otrzymywania od pracodawcy informacji w sprawach gospodarczych i do wyrażania swojej opinii (konsultowania) w imieniu załogi w niektórych z tych spraw. Można więc stwierdzić, że rada jest swego rodzaju **pośrednikiem** między pracodawcą a zatrudnionymi przezeń pracownikami. Wiadomości pozyskane od pracodawcy rada **winna udostępniać pracownikom**¹⁹.

Efektom konsultacji może być **porozumienie** zawarte pomiędzy radą pracowników a pracodawcą, jakkolwiek ustawa nie obliuguje do zawarcia takiego porozumienia, jedynie wymaga podjęcie w tym celu stosownych starań.

Rada pracowników może ustanowić w trybie porozumienia zawieranego z pracodawcą szczegółowe warunki przekazywania informacji i dokonywania konsultacji oraz inne związane z tym zagadnienia.

2.7. Obowiązek poufności

Ustawa o informowaniu nakłada na członków rady pracowników i jej ekspertów **obowiązek nieujawniania** uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności. Jak widać ustawa wprowadziła dwa warunki zachowania poufności (tajemnica przedsiębiorstwa oraz zastrzeżenie poufności), które muszą być spełnione łącznie. Nieujawnianie uzyskanych informacji obowiązuje również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż przez okres 3 lat.

Ustawa – w szczególnie uzasadnionych przypadkach – daje pracodawcy prawo do **nieudostępniania radzie pracowników informacji**, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa lub zakładu, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę. Mamy tu więc w istocie do czynienia z uchyleniem obowiązku informacyjnego.

W przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest niezgodne z przepisami ustawy rada pracowników **może wystąpić do sądu** z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji lub przeprowadzenia konsultacji. 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

¹⁹ J. Wratny: *Prawo pracowników do informacji i konsultacji w sprawach gospodarczych przedsiębiorstwa*, Praca i Zabezpieczenie Społeczne 6/06, s. 30.

odrębnych przepisów. Na postanowienie sądu ograniczające prawo wglądu do materiału dowodowego zażalenie nie przysługuje.

2.8. Ochrona członków rad pracowników

Pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć, rozwiązać ani jednostronnie zmienić na niekorzyść stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników. Ponadto 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 (np. urlopu związanego z pełnieniem funkcji związkowej).

3. Perspektywy

3.1. Uwagi wstępne

Bez wątpienia jesteśmy obecnie świadkami daleko idących przekształceń systemu zbiorowej reprezentacji pracowników. Być może uzasadniona jest nawet teza, że spośród ogółu zagadnień regulowanych prawem pracy to właśnie zmiany w zakresie tzw. stosunków przemysłowych (zwanych w Polsce zbiorowymi stosunkami pracy) przybierają najbardziej rozległe rozmiary. Podstawowym czynnikiem jest – jak się zdaje – kryzys dotychczasowej formuły reprezentacji pracowników opartej na powierzeniu kompetencji w tym zakresie wyłącznie związkom zawodowym²⁰. Widowym znakiem tego kryzysu jest stale malejąca liczba członków związków zawodowych. Według szacunkowych danych w Polsce tylko ok. 7% dorosłych obywateli kraju należy do związków zawodowych, podczas, gdy jeszcze kilkanaście lat temu wskaźnik ten był znacznie wyższy. Jeszcze gorzej jest z liczbą pracodawców objętych zasięgiem działania tych organizacji (ok. 5%). Wynika to głównie z tego, że związki są obecne raczej w dużych zakładach i w sektorze publicznym (nie tylko gospodarka państwowa lub sprywatyzowana, ale także szkolnictwo, służba zdrowia etc.). Natomiast prawdziwymi białymi plamami na mapie „związkowienia” są zakłady prywatne i o mniejszym zatrudnieniu, które zarówno w sensie procentowym, jak i liczby pracowników ogółem mają charakter dominujący. Stan taki wpływa oczywiście na „mapę” aktywności związkowej, jednak paradoksalnie nie mamy do czynienia z całkowitą inercją, lecz jedynie z niejednakowym rozłożeniem tej aktywności. W wielu państwach (np. w Polsce, ale jest to tendencja ogólnoeuropejska) obserwujemy więc jako swoisty paradoks asymetrię w zakresie aktywności związkowej. I tak związki utrzymują, niekiedy wręcz umacniają swoje struktury centralne, a nawet ponadpaństwowe (*European Trade Union Confederation* – ETUC) przy jed-

²⁰ Dowodzą tego m. in. raporty przedstawione na międzynarodowej konferencji zorganizowanej w 1993 r. przez Uniwersytet Łódzki zawarte w zbiorze *Syndykalizm współczesny i jego przeszłość*, Łódź 1996.

noczesnym słabnięciu ich pozycji na szczeblu regionalnym i zakładowym. W obliczu tego niezwykle ciekawie rysuje się kwestia przyszłości ruchu związkowego. Z jednej strony pojawia się problem reprezentacji pracowników na szczeblu lokalnym (głównie zakładowym, do pewnego stopnia także branżowym), gdyż wyraźnie zmniejsza się zarówno liczba samych związkowców, jak i przedsiębiorstw objętych sferami wpływów organizacji związkowych. Aktualnym staje się więc w ogóle rozważenie kwestii uzasadnienia (potrzeby) takiej reprezentacji w zakładach pracy czy na poziomie branżowym. Z drugiej strony powstaje pytanie jak długo wskazana wyżej antynomia (silne związki centralne, słabe lokalne) może trwać. Centrale związkowe starają się często wypełniać pewne funkcje polityczne, a więc wstępować w rolę swoistej partii politycznej reprezentującej interesy ludzi pracy. Oznacza to, iż przy szukaniu poparcia często odwołują się do instrumentów ściśle politycznych, niekiedy popierając określone formacje polityczne bądź nawet samodzielnie startując w wyborach do parlamentu. To zapewniać im może popularność, czy poparcie w społeczeństwie i to mimo zmniejszającej się liczby członków, choć wiąże się też z typowymi dla działalności politycznej ryzykami.

Oczywiście kluczowe znaczenie dla określenia przyszłości związków, jak i dla sformułowania jakichś środków zaradczych, ma analiza przyczyn obecnego kryzysu związkowej formuły reprezentacji pracowników. W literaturze socjologicznej wskazuje się, że wśród przyczyn tego kryzysu pierwsze miejsce zajmuje pogłębianie się międzynarodowego podziału pracy i globalizacja gospodarki i związana z tym łatwość przenoszenia kapitału produkcyjnego i dumping pracy. Po drugie w ostatnim czasie nastąpiło nasilenie konkurencyjności różnych modeli gospodarczych (ekspansja tzw. modelu anglosaskiego i osłabienie tzw. modelu „reńskiego”). Kolejnymi czynnikami są zmiany technologiczne w gospodarce oraz zmiany sposobów kierowania pracownikami²¹. Do tego dorzucić należy zmiany społeczne, w tym wzrost wykształcenia i zamożności społeczeństw. Dobrze wykształcony najemnik, znający swoją wartość, bardziej polega na swojej indywidualnej przeczności i zdolności radzenia sobie z napotykanymi wyzwaniami, a mniej zdaje się na ochronę o charakterze zbiorowym (ze strony wspólnoty, której jest członkiem).

W Polsce dodatkowo pojawiają się czynniki związane z zaburzoną strukturą zatrudnienia. Otóż wysoki poziom bezrobocia (w Polsce obecnie wskaźnik bezrobocia wynosi ok. 15%) stwarza stan nierównowagi pomiędzy popytem na pracę i jej podażą. W tych warunkach utrzymuje się przewaga pracodawców nad pracownikami, która stanowi hamulec rozwoju dialogu społecznego i rozwoju ruchu zawodowego. Pracodawcy nie czują potrzeby nie tylko podejmowania negocjacji z partnerem społecznym, ale wręcz posiadania takiego partnera i przy jego pomocy rozwiązywania problemów pojawiających się na styku praca – kapitał. Co prawda stan ten ulega stopniowej zmianie, głównie wskutek masowej emigracji zarobkowej Polaków (według różnych szacunków ok. miliona Polaków wyjechało w celach zarobkowych do krajów tzw. „starej” Unii), co powoduje, iż coraz trudniej jest obecnie znaleźć w Polsce wykwalifikowanego pracownika, niemniej w dalszym ciągu dominującą metodą „dialogu” pomiędzy pracodawcami

²¹ J. Gardawski: *Związki zawodowe na rozdrożu*, Warszawa 2001, s. 49-50.

a pracownikami jest szantażowanie utratą pracy. Dlatego trudno jest założyć związek zawodowy w Polsce, a jeszcze trudniej namówić pracowników do tego, by tego związku przystępowali.

Pytaniem o zasadniczym znaczeniu jest kwestia istnienia samej potrzeby ochrony i reprezentacji pracowników, a jeśli potrzeba taka istnieje to czy nie powinna ona być oparta na innej formule. W tej sytuacji wyłania się problem podmiotu, który mógłby przynajmniej częściowo przejąć zadania związków zawodowych.

3.2. Stan obecny zbiorowej reprezentacji pracowników

Obecna mozaika różnorodnych struktur i form organizacyjnych zbiorowej reprezentacji pracowników jest dość bogata. Obok związków zawodowych działają ponadto organy samorządu załóg oraz zinstytucjonalizowane i niezinstytucjonalizowane pozazwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze (rady pracowników oraz przedstawiciele załóg). Owe pozazwiązkowe przedstawicielstwa pracowników działają wyłącznie na poziomie zakładowym, natomiast związki zawodowe poprzez swe struktury ponadzakładowe operują także na innych poziomach (np. branżowym, regionalnym, ogólnokrajowym).

Wydaje się, iż obraz zbiorowej reprezentacji pracowników, jaki można zrekonstruować z treści obowiązujących przepisów prawnych, jest dość klarowny. Jeśli przyjmiemy założenie, że rady pracowników działające w oparciu o przepisy ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. są ciałami niezwiązkowymi w każdym przypadku (a więc także wtedy, kiedy ich skład jest determinowany przez związki) to wówczas należałoby wskazać (**na poziomie zakładowym**) następujące sytuacje:

- 1) Zakłady pracy objęte działalnością co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej
- 2) Zakłady pracy objęte działalnością wyłącznie niereprezentatywnych organizacji związkowych
- 3) Zakłady pracy, które w ogóle nie są objęte działalnością organizacji związkowych

Ad 1) W tym przypadku organizacje związkowe wywierają wyłączny bądź dominujący wpływ na zbiorową reprezentację załogi. Poza wyłącznymi uprawnieniami przyznane tylko związkom zawodowym (np. zawieranie układów zbiorowych pracy czy reprezentowanie pracowników w sporach zbiorowych) organizacje reprezentatywne powołują w większych zakładach rady pracowników (lub pracownicy wybierają członków rady spośród zgłoszonych przez nie kandydatów).

Ad 2) Uprawnienia związków są rozległe, gdyż dotyczą ogółu spraw objętych monopolem związkowym, natomiast w większych zakładach rady pracowników są wybierane przez załogi spośród kandydatów zgłoszonych przez samych pracowników. Związki zawodowe nie mają więc prawnych mechanizmów wpływu na funkcjonowanie rad, aczkolwiek faktyczny wpływ mogą sobie wywalczyć.

Ad 3) W zakładach niezwiązkiwionych zbiorowa reprezentacja pracowników jest wykonywana przez rady pracowników (w większych zakładach) bądź – w wybranych kwestiach – przez przedstawicielstwo pracownicze (delegatów). Ta ostatnia możliwość dotyczy zakładów, w których z uwagi na wielkość zatrudnienia nie powołuje się rad pracowników lub też rady takie nie zostały wybrane we właściwym trybie.

W niewielkiej liczbie przedsiębiorstw państwowych zamiast rad pracowników działają organy samorządu załogi posiadające – poza uprawnieniami informacyjno-konsultacyjnymi – także uprawnienia o charakterze partycypacyjnym (współzarządzanie).

Jeśli chodzi o **poziom ponadzakładowy** to jak już wcześniej stwierdzono silne są struktury centralne organizacji związkowych. Najważniejsze znaczenie mają „Solidarność” i OPZZ. Obie te centrale są afiliowane w ETUC (*European Trade Union Confederation*). Natomiast z uwagi na słabą identyfikację branż oraz niechęć pracodawców do grupowania się w swoich własnych organizacjach stosunkowo słabo są rozwinięte związki branżowe. W konsekwencji w Polsce nie rozwinęły się na szerszą skalę tzw. rokowania sektorowe (branżowe).

3.3. Perspektywy

Kwestia perspektyw pozazwiązkowego przedstawicielstwa pracowniczego jest determinowana kierunkiem rozwoju związków zawodowych. Obserwowany od wielu lat spadek zainteresowania pracowników aktywnością czy choćby tylko biernym członkostwem w organizacjach związkowych stawia kilka ważnych pytań ogólnych w kwestii formuły reprezentacji pracowników. Po pierwsze czy taka reprezentacja jest w ogóle potrzebna, a w przypadku pozytywnej odpowiedzi na to pytanie – czy jest szansa na „drugą młodość” tradycyjnie pojmowanego ruchu związkowego, czy też należy poszukiwać zupełnie nowych rozwiązań, w tym opartych na reprezentacji pozazwiązkowej (np. partycypacyjnej).

Związki zawodowe mając świadomość tego stanu podejmują różne próby przeciwdziałania temu zjawisku. Często w mediach ogólnokrajowych pojawiają się informacje o utracie pracy za działalność związkową. Przewodniczący NSZZ „Solidarność” często publicznie prezentuje tezę, iż obecnie z powodu działalności związkowej więcej ludzi traci pracę aniżeli w stanie wojennym (okresie prześladowań ze strony władzy komunistycznej działaczy NSZZ „Solidarność”). Ostatnio jako duże wydarzenie medialne potraktowano fakt utworzenia organizacji związkowej w jednym z hipermarketów.

Odnosząc się do kwestii perspektyw zbiorowej reprezentacji pracowników to wydaje się, iż rozważania należałoby tu prowadzić osobno dla poziomu zakładowego i ponadzakładowego, z tego choćby względu, że jak razie nie wykrystalizowały się jakiegś formy przedstawicielstwa pozazwiązkowego operującego poza zakładami pracy.

Na **poziomie zakładowym** możliwe wydają się dwa scenariusze. Pierwszy to trwanie obecnej sytuacji polegającej na dublowaniu funkcji reprezentacyjnych przez rady

pracowników i zakładowe organizacje związkowe. Scenariusz ten zakłada jednak, że związki nie tylko zahamują, ale wręcz – choćby nieznacznie – odwrócą niekorzystną dla siebie tendencję. Zgodnie z drugim scenariuszem w sytuacji malejącego znaczenia związków zawodowych w zakładach pracy oczekiwać można dalszego rozwijania instytucjonalnych form reprezentacji pozazwiązkowej. Rozwój ten może przebiegać dwutorowo. Po pierwsze można spodziewać się dalszego słabnięcia związków zawodowych przejawiającego się zmniejszaniem zakresu występowania w zakładach pracy organizacji związkowych, a co za tym idzie liczba przedstawicielstw pozazwiązkowych będzie wzrastać. Pojawianie się nowego aktora w postaci rad pracowników tendencje te może nawet pogłębić. Wynika to zapewne z przeświadczenia o potrzebie poszukiwania ochrony dopiero w sytuacji zagrożenia, stąd działająca permanentnie rada pracowników, posiadająca zresztą często demokratyczną legitymację i pewne uprawnienia (np. gwarancję niezależności) może być postrzegana właśnie jako swego rodzaju „pogotowie ratunkowe” dla pracowników, mimo że rady nie dysponują takim przygotowaniem, zapleczem logistycznym i środkami prawnymi i technicznymi jak związki zawodowe.

Po drugie spodziewać się można w dalszej perspektywie rozszerzania zakresu uprawnień rad pracowników. Trudno będzie bowiem obronić przez związki zawodowe swej dotychczasowej pozycji. W przypadku zmniejszającej się liczby związkowców i pracodawców, w których działają związki zawodowe, nie da się bowiem dalej bronić tezy, iż reprezentacje pozazwiązkowe mają charakter subsydiarny. *De facto* to związki zawodowe staną się podmiotami subsydiarnymi. W każdym bądź razie scenariusz taki jest prawdopodobny.

Towarzyszyć temu będzie zmiana charakteru niektórych uprawnień przysługujących dotychczas związkom zawodowym na zasadzie wyłączności. Wydaje się, że w szerszym zakresie uprawnienia związków zawodowych będą przejmowane przez rady pracowników (np. dopuszczenie rad pracowników do negocjacji płacowych czy współtworzenia regulacji wewnątrzzakładowych).

Natomiast **na szczeblu ponadzakładowym** (branżowym i ogólnokrajowym) scenariusz dalszych działań jest determinowany dwoma do pewnego stopnia przeciwstawnymi okolicznościami. Z jednej strony trudno jest sobie wyobrazić inne niż związkowe przedstawicielstwo pracownicze na tym szczeblu. Rady pracowników działające w zakładach pracy oparte są na więzi jaką pomiędzy pracownikami wytwarza przynależność do kategorii załogi danego zakładu. Poza zakładem pracy więź o takim charakterze nie występuje w ogóle, bądź też nie występuje w takim natężeniu, by mogła stanowić oparcie dla wyodrębnienie się jakiegось skonkretyzowanej struktury organizacyjnej (z pewnością poczucie wspólnoty zakładowej jest większe – inne – niż poczucie wspólnoty branżowej, terytorialnej czy zawodowej). Dlatego poza zakładami pracy powoływanie przedstawicielstw ma szansę tylko wtedy, kiedy oparte jest na formule dobrowolności.

Z kolei należy mieć świadomość – i to jest druga z sygnalizowanych wyżej okoliczności – że pozycja struktur związkowych poza zakładami pracy jest pochodną pozycji i siły ich struktur zakładowych, a zwłaszcza liczby członków. Innymi słowy

trudno sobie wyobrazić, by w dłuższej perspektywie można byłoby zachować silną pozycję na szczeblu ponadzakładowym bez solidnego zaplecza w zakładach pracy. Niewątpliwie istnieje pewien próg, który nazwać można „**progiem minimum reprezentatywności**”, który daje związkom prawo do występowania w charakterze strażnika praw i interesów ludzi pracy i który daje podstawę do uprzywilejowania tych organizacji i traktowania ich jako partnera społecznego zarówno dla pracodawców, jak i rządu. Zmniejszanie się liczby członków związków zawodowych poniżej tego minimalnego progu spowoduje utratę przez nie legitymacji prawnej i faktycznej do pełnienia takiej roli.

Dlatego jak sądzę realnym scenariuszem jest z jednej strony dążenie przez związki zawodowe za wszelką cenę do utrzymania swej pozycji przy wykorzystaniu nie tylko środków faktycznych (pozyskiwanie nowych członków, działania marketingowe, szukanie nowych obszarów aktywności), ale także prawnych (uzyskanie gwarancji prawnych, znalezienie nowej formuły członkostwa lub nowych metod reprezentacji etc.). W braku sukcesów na tym polu realny jest zanik w ogóle reprezentacji pracowniczej o charakterze *stricte* związkowym na szczeblu ponadzakładowym.

Oczywiście trudno jest prognozować zarówno zakres, jak i natężenie wystąpienia wskazanych scenariuszy. Być może życie napisze inne jeszcze rozwiązanie. Dużo zresztą zależy od samych związków zawodowych, nie wydaje się przecież, że wszystkie opisane wyżej prognozy będą przebiegały przy biernej postawie tych organizacji. Związki zawodowe, zwłaszcza działacze struktur centralnych, mają pełną świadomość istniejących zagrożeń. Stąd często podejmowane są próby zahamowania a nawet odwrócenia niekorzystnych tendencji. Służyć temu ma np. wzmocnienie działań ukierunkowanych na pozyskiwanie nowych członków, zwiększenie akcji związkowych, uświadamianie zagrożeń czy popularyzowanie problematyki związanej z ochroną pracowników.

U S T A W A

**z dnia 7 kwietnia 2006 r.
o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu
z nimi konsultacji¹⁾**

(Dz. U. z dnia 10 maja 2006 r.)

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.**
 1. Przepisy ustawy o informowaniu stosuje się do pracodawców. Ustawa o informowaniu nie przewiduje możliwości realizowania prawa pracowników do informacji i konsultacji na poziomie ponadzakładowym. Nie stanowi formy realizacji wymagań określonych w tej ustawie powołanie wspólnego przedstawicielstwa pracowniczego przez załogi zatrudnione u więcej niż jednego pracodawcę.
 2. Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.
 3. Komentowana ustawa znajduje zastosowanie wyłącznie do pracodawców prowadzących działalność gospodarczą. Zgodnie z art. 2 ustawy z dnia 2 lipca 2004 r. o swobodzie działalności gospodarczej (Dz. U. 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.

4. Status pracodawcy wykonującego działalność gospodarczą może niekiedy budzić wątpliwości. Wątpliwości te rozstrzygają niekiedy przepisy szczególne. Pracodawcą prowadzącym działalność gospodarczą są samodzielne publiczne i niepubliczne zakłady opieki zdrowotnej. Samodzielne publiczne zakłady opieki zdrowotnej zostały uznane za przedsiębiorców w ustawie dnia 16 grudnia 1994 r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców (Dz. U. z 1995 r. Nr 1, poz. 2, z późn. zm.). Status ten posiadają również uczelnie wyższe, które prowadzą działalność gospodarczą wyodrębnioną organizacyjnie i finansowo od działalności naukowo-dydaktycznej (art. 7 i art. 106 ustawy z dnia 27 lipca 2005 r. – Prawo o szkolnictwie wyższym – Dz. U. Nr 164, poz. 1365, z późn. zm.). Podobnie przedstawia się status prawny szkół oraz placówek oświatowych (art. 83a. ustawy z dnia 7 września 1991 r. o systemie oświaty – Dz. U. z 2004 r. Nr 256, poz. 2572, z późn. zm.). Za podmioty prowadzące działalność gospodarczą należy uznać spółki prawa handlowego działające na podstawie przepisów ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej (Dz. U. z 1997 r. Nr 9, poz. 43, z późn. zm.). Wprawdzie w orzecznictwie NSA wyrażono pogląd, iż gospodarka komunalna ma zasadniczo odmienny charakter od działalności gospodarczej, gdyż jej obligatoryjnym celem jest wykonywanie zadań własnych gminy, a tym samym zaspokajanie zbiorowych potrzeb wspólnoty – zadań użyteczności publicznej (wyrok NSA z dnia 9 stycznia 2003 r., SA/Gd 1968/02, OwSS 2003/4/105). Na gruncie ustawy o informowaniu brak jest jednak podstaw do różnicowania uprawnień pracowników zatrudnionych w spółkach prawa handlowego w zależności od celu prowadzonej działalności.
5. Ustawa o informowaniu obejmuje swoim zakresem wyłącznie pracodawców, którzy zatrudniają co najmniej 50 pracowników. Do dnia 23 marca 2008 r. przepisy ustawy stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników (art. 26 ustawy o informowaniu). Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o informowaniu 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. Przy ustalaniu liczby pracowników, o których mowa w ust. 1, nie uwzględnia się pracowników młodocianych. W celu obliczenia przeciętnej liczby zatrudnionych w okresie ostatnich 6 miesięcy dodaje się liczby zatrudnionych w kolejnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli przez 6. 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 (art. 7 ust. 2-4 ustawy o informowaniu).
6. Z zakresu zastosowania przepisów ustawy o informowaniu wyłączono podmioty, w których na mocy przepisów szczególnych powołane zostały organy samorządu załogi. Wyłączenie to ma charakter częściowy i dotyczy wyłącznie przepisów regulujących zasady wyboru rady pracowników i ochrony jej członków. Pozostałe prze-

pisy ustawy o informowaniu znajdują natomiast zastosowanie do rad pracowniczych pełniących rolę przedstawicielstwa pracowniczego uprawnionego do pozyskiwania informacji oraz przeprowadzania konsultacji. Z zakresu podmiotowego regulacji ustawa o informowaniu wyłącza przedsiębiorstwa państwowe, w których powołane zostały rady pracownicze jako organ samorządu załogi. W konsekwencji przyjęć należy, że obowiązek powołania rady pracowników powstaje w tych przedsiębiorstwach, w których organy samorządu załogi zostały rozwiązane. Taka sytuacja występuje wówczas, gdy organ założycielski powierzył zarządzanie przedsiębiorstwem państwowym określonej osobie fizycznej lub prawnej oraz w przypadku w przedsiębiorstwie ustanowiony został zarząd komisaryczny. Z zakresu podmiotowego ustawy o informowaniu wyłączone zostały także przedsiębiorstwa mieszane działające na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 lipca 1985 r. o przedsiębiorstwach mieszanych oraz państwowe instytucje filmowe funkcjonujące w oparciu o przepisy ustawy z dnia 16 lipca 1987 r. o państwowych instytucjach filmowych (Dz. U. z 2003 r. Nr 58, poz. 513, z późn. zm.).

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;**
 - 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.**
1. Ustawa o informowaniu odnosi pojęcie organizacji związkowej wyłącznie do organizacji reprezentatywnych w rozumieniu art. 241^{25a} § 1 k.p. Pracodawcę, u którego działają wyłącznie organizacje związkowe nie spełniające warunku reprezentatywności ustawa traktuje jako nie objętego zakresem działania żadnej zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej.
 2. Zgodnie z art. 241^{25a} k.p. reprezentatywną jest zakładowa organizacja związkowa:
 - 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną na podstawie art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 k.p., pod warunkiem, że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub 2) zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Zgodnie z art. 25¹ § 1 ustawy o związkach zawodowych z uprawnień zakładowej organizacji związkowej może korzystać wyłącznie organizacja spełniająca warunek zrzeszania co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji. Warunek ten spełnia również między-

zakładowa organizacja związkowa, która łącznie zrzesza co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u wszystkich pracodawców objętych działaniem tej organizacji (art. 34 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych). W rozumieniu art. 241¹⁷ § 1 pkt 1 k.p. reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa spełniająca warunki reprezentatywności określone w ustawie z dnia 6 lipca 2001 r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. Nr 100, poz. 1080, z późn. zm.). Zgodnie z art. 6 ust. 2-4 tej ustawy reprezentatywnymi organizacjami związkowymi są ogólnokrajowe związki zawodowe, ogólnokrajowe zrzeszenia (federacje) związków zawodowych i ogólnokrajowe organizacje międzyzwiązkowe (konfederacje), które zrzeszają więcej niż 300.000 członków będących pracownikami oraz działają w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w więcej niż w połowie sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności (PKD), o której mowa w przepisach o statystyce publicznej. W liczbie 300.000 członków uwzględnia się nie więcej niż po 100.000 członków organizacji związkowej będących pracownikami zatrudnionymi w podmiotach gospodarki narodowej, których podstawowy rodzaj działalności jest określony w jednej sekcji (PKD). Warunkiem korzystania ze statusu reprezentatywnej organizacji związkowej jest stwierdzenie reprezentatywności przez Sąd Okręgowy w Warszawie. Aktualnie status ponadzakładowej organizacji związkowej reprezentatywnej w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego posiadają trzy centrale związkowe: NSZZ „Solidarność”, OPZZ i Forum Związków Zawodowych. W rozumieniu ustawy o informowaniu reprezentatywnymi zakładowymi (międzyzakładowymi) organizacjami związkowymi są zatem jednostki organizacyjne tych związków, które zrzeszają co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy. Pozostałe zakładowe (międzyzakładowe) organizacje związkowe muszą osiągnąć stopień uzwiązkowienia wynoszący 10%. Przy ustalaniu reprezentatywności międzyzakładowej organizacji związkowej bierze się pod uwagę liczbę członków tej organizacji zatrudnionych u danego pracodawcy, nie zaś łączną liczbę wszystkich członków tej organizacji. Za reprezentatywną organizację związkową w rozumieniu ustawy o informowaniu nie może być natomiast uznana organizacja zakładowa (międzyzakładowa), która swą reprezentatywność czerpie wyłącznie z tytułu zrzeszania największej liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy (art. 241^{25a} § 2 k.p.).

3. Przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy poprzedzających przystąpienie do tworzenia rady pracowników. W razie gdy pracownik należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, uwzględniony może być tylko jako członek jednej wskazanej przez niego organizacji związkowej (art. 241^{25a} § 3 k.p.).

4. Źródłem reprezentatywności zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej jest oświadczenie tej organizacji, iż spełnia ona kryteria określone w art. 241^{25a} § 1 k.p. W takim przypadku powstaje domniemanie reprezentatywności, które podlega weryfikacji w trybie określonym w art. 241^{25a} § 4 i 5 k.p. Zgodnie z tymi przepisami zakładowa organizacja związkowa lub pracodawca mogą przed dokonaniem wyboru członków rady pracowników zgłosić pisemne zastrzeżenie, co do spełniania przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności. W takim przypadku zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego – sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o stwierdzenie jej reprezentatywności. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym. W okresie rozpatrywania zastrzeżeń organizacje związkowe powinny wstrzymać się z wyłanianiem rady. Rada wybrana przy udziale organizacji związkowej, która w trakcie kadencji utraciła przymiot reprezentatywności działa do upływu tej kadencji.
5. Zgodnie z art. 2 pkt 2 ustawy informowanie oznacza przekazywanie radzie pracowników danych w sprawach dotyczących pracodawcy umożliwiających zapoznanie się ze sprawą. Informowanie musi mieć charakter efektywny tzn. musi umożliwić radzie zapoznanie się ze sprawą (art. 13 ust. 3 ustawy o informowaniu). Znamion informowania nie mają działania pracodawcy o charakterze pozornym. Przeprowadzanie konsultacji zawiera w sobie ponadto wymianę poglądów oraz podjęcie dialogu między pracodawcą a radą pracowników.

Art. 3. 1. W skład rady pracowników wchodzi u pracodawcy zatrudniającego, z zastrzeżeniem ust. 3 i art. 5 ust. 2 pkt 1:

- 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.
1. Liczebność rady pracowników (3, 5 lub 7 osób) zależy od liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy. Skład rady może ulec zwiększeniu w przypadku, gdy liczba reprezentatywnych organizacji związkowych funkcjonujących u pracodawcy jest większa od liczby członków rady ustalonych na podstawie art. 3 ust. 1 ustawy o informowaniu. Każdej z organizacji przysługuje bowiem prawo wyboru co najmniej 1 członka rady.

2. Liczba członków rady ustalana jest na czas kadencji. Zwiększenie lub zmniejszenie w trakcie kadencji liczby pracowników lub liczby reprezentatywnych zakładowych (międzyzakładowych) organizacji związkowych nie oznacza konieczności odpowiedniego zweryfikowania liczebności rady. Zmiana liczebności rady zostanie dokonana dopiero przy wyborze rady na kolejną kadencję.
3. Organizacje związkowe mogą ustalić odmiennie zasady dotyczące ich reprezentacji w radzie pracowników. Art. 3 ust. 4 ustawy o informowaniu nie daje organizacjom związkowym upoważnienia do modyfikowania (np. zwiększenia) liczby członków rady ponad limit ustalony zgodnie z art. 3 ust. 1 i 3. Taka modyfikacja może nastąpić jedynie w drodze porozumienia zawartego pomiędzy radą pracowników i pracodawcą na podstawie art. 5 ust. 2 pkt ustawy o informowaniu.

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 którego 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.
1. Art. 4 ustawy o informowaniu wyróżnia cztery tryby powoływania do życia rady pracowników: 1) wybór przez zarząd jednej zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej, 2) wspólny wybór przez więcej niż jedną zakładową organizację związkową, 3) wybór przez pracowników spośród kandydatów zgłoszonych

- przez organizacje związkowe i 4) wybór przez pracowników spośród kandydatów zgłoszonych przez załogę.
2. W przypadku, gdy pracodawca objęty jest zakresem jednej reprezentatywnej zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej organizacja ta wybiera wszystkich członków rady. W przypadku gdy u danego pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa do powołania rady powinno dość w sposób uzgodniony w porozumieniu zawartym pomiędzy tymi organizacjami. W przypadku nieosiągnięcia porozumienia w sprawie zasad powoływania i funkcjonowania rady pracowników 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. W takim przypadku prawo organizacji związkowych wyboru nie mniej niż jednego członka rady pracowników jest realizowane w ten sposób, iż poszczególne mandaty członków rady, w ramach gwarancji zawartych w art. 3 ust. 2 i 3 ustawy o informowaniu są obsadzone w drodze wyboru dokonywanego wyłącznie spośród kandydatów zgłoszonych przez poszczególne organizacje, zaś mandaty nie objęte gwarancją – w drodze wyboru dokonywanego spośród kandydatów zgłoszonych przez wszystkie organizacje.
 3. W przypadku, gdy pracodawca nie jest objęty zakresem działania żadnej reprezentatywnej zakładowej (międzyzakładowej) organizacji związkowej wyboru rady dokonują pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę 10 lub 20 pracowników. Zasady przeprowadzania wyborów określone są w art. 8-10 ustawy o informowaniu. Tryb ten nie jest możliwy do zastosowania, jeżeli pracodawca jest objęty zakresem działania co najmniej jednej reprezentatywnej organizacji związkowej a organizacja ta nie korzysta z prawa wyboru rady lub zgłoszenia kandydatów w wyborach przeprowadzanych wśród pracowników.
 4. Rada pracowników wyłoniona w wyborach spośród kandydatów zgłoszonych przez grupy pracowników ulega rozwiązaniu w przypadku, gdy pracodawca został objęty zakresem działania reprezentatywnej organizacji związkowej. Skutek ten następuje z upływem 6 miesięcy od dnia, w którym pracodawca, został powiadomiony na piśmie o objęciu go zakresem działania takiej organizacji oraz o liczbie członków organizacji będących pracownikami. Skutek taki nie następuje jednak, jeżeli organizacja związkowa powstała u pracodawcy, który był już objęty zakresem działania innej reprezentatywnej organizacji związkowej. W takim przypadku fakt powstania nowej organizacji będzie wymagał uwzględnienia dopiero przy okazji powoływania rady na kolejną kadencję.

Art. 5. 1. Rada pracowników ustala z pracodawcą:

- 1) zasady i tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji;
- 2) tryb rozstrzygnięcia kwestii spornych;

- 3) zasady ponoszenia kosztów związanych z wyborem i działalnością rady pracowników powoływanej w sposób określony w art. 4 ust. 4, w tym kosztów związanych z wykonywaniem niezbędnych ekspertyz;
 - 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.
1. Porozumienie, o którym mowa w art. 5 ustawy o informowaniu umożliwia sprecyzowanie zasad współpracy pracodawcy i rady przy realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji. Porozumienie to ma charakter fakultatywny. W razie niedokonania ustaleń stosuje się bezpośrednio przepisy ustawy.
 2. Porozumienie pracodawcy z radą pracowników ma charakter umowy zbiorowego prawa pracy. Ponieważ nie określa ono wzajemnych praw i obowiązków stron stosunku pracy brak jest podstaw do traktowania tego porozumienia jako źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 k.p. Porozumienie zawarte przez radę poprzedniej kadencji zachowuje moc obowiązującą w kolejnej kadencji. Strony mogą również w każdym czasie postanowić o jego zmianie.
 3. Wyliczenie elementów porozumienia zawarte w art. 5 ust. 1 i 2 ustawy o informowaniu ma charakter przykładowy. Swoboda kształtowania treści porozumienia przez strony doznaje jednak ograniczeń. Porozumienie nie może określać spraw unormowanych w ustawie o informowaniu w sposób bezwzględnie obowiązujący (np. zasad wyboru rady).
 4. Treść art. 5 ust. 4 ustawy o informowaniu prowadzi do wniosku, iż w realizacji pomiędzy przepisami ustawy o informowaniu a treścią porozumienia nie znajduje zastosowania zasada uprzywilejowania pracowników. Poszczególne postanowienia porozumienia mogą zawierać rozwiązania mniej korzystne dla przedstawicielstwa pracowniczego od przepisów ustawy, o ile nie zostaje naruszone wskazane w niektórych przepisach minimum (np. art. 5 ust. 2 pkt 1 przewiduje, że porozumienie może przewidywać niższą od określonej ustawowo liczbę członków rady, nie mniejszą jednak niż 3). Przykładowe zestawienie

postanowień zawarte w art. 5 ust. 1 i 2 ustawy o informowaniu sugeruje jednak, iż intencją ustawodawcy było umożliwienie stronom korzystniejszego dla przedstawicielstwa pracowniczego unormowania zasad współpracy pracodawcy z rada pracowników.

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.

1. Sposób ponoszenia kosztów związanych z wyborem i działalnością rady pracowników zależy od trybu wyłonienia rady. W przypadku, gdy rada została wybrana przez załogę spośród kandydatów zgłoszonych przez pracowników koszty te ponosi pracodawca. W przypadku rad powołanych przez organizacje związkowe oraz wyłonionych w drodze wyborów wśród pracowników spośród kandydatów zgłoszonych przez organizacje związkowe koszty związane z wyborem i działalnością rady ponoszą organizacje związkowe.
2. Pracodawca i rada pracowników w porozumieniu mogą ustalić zasady ponoszenia kosztów związanych z wyborem i działalnością rady pracowników, w tym kosztów związanych z wykonywaniem niezbędnych ekspertyz.
3. Zasady ponoszenia kosztów związanych z funkcjonowaniem rady określone w art. 6 ustawy o informowaniu nie mają zastosowania do kosztów wynagrodzeń pracowników będących członkami rady za czas zwolnienia od pracy zawodowej w związku z udziałem w posiedzeniu. Zgodnie bowiem z art. 17 ust. 3 ustawy o informowaniu 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. Kosztami związanymi z wyborem rady nie są koszty zwolnienia od pracy zawodowej pracowników biorących udziału w głosowaniu oraz pracowników będących członkami komisji wyborczej. Koszt te ponosi zawsze pracodawca.

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.**
 1. W wielu przepisach ustawy o informowaniu ich stosowanie uzależnione jest od osiągnięcia przez pracodawcę określonego poziomu zatrudnienia (art. 1 ust. 2, art. 3, art. 4 ust. 4, art. 26). Ustawodawca wychodzi z założenia, iż stosowanie ustawy o informowaniu powinno cechować się względną stabilnością. Przy ocenie warunku zatrudniania odpowiedniej liczby pracowników ustawodawca nakazuje uwzględniać przeciętną liczbę zatrudnionych z okresu 6 miesięcy poprzedzających zawiadomienie o wyborach członków rady pracowników.
 2. Młodocianymi w rozumieniu art. 7 ust. 2 ustawy o informowaniu są osoby, które ukończyły 16 lat a nie ukończyły 18 roku życia (art. 190 § 1 k.p.). Bez znaczenia jest rodzaj umowy o pracę zawartej z młodocianym (umowa w celu przygotowania zawodowego czy umowa o pracę przy wykonywaniu prac lekkich).
 3. Art. 7 ust. 1 ustawy o informowaniu nakazuje brać pod uwagę przeciętną liczbę pracowników z 6 miesięcy poprzedzających termin powiadomienia o wyborach. Nie chodzi zatem w tym przypadku o pełne miesiące kalendarzowe poprzedzające miesiąc, w którym takie powiadomienie zostało dokonane.
 4. Przeciętna liczbę zatrudnionych z krótszego okresu aniżeli 6 miesięcy poprzedzających powiadomienie można wziąć pod uwagę jedynie w przypadku, gdy pracodawca prowadzi działalność przez okres krótszy niż 6 miesięcy.

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 30 dni przed dniem wyborów. Termin zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników wynosi 21 dni.**
- 3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wyborów członków rady pracowników powoływanej w sposób określony w art. 4 ust. 3.**
 1. Przepisy art. 8 ust. 1 i 2 ustawy o informowaniu mają zastosowanie do wyborów członków rady przeprowadzanych wśród pracowników spośród kandydatów zgłoszonych przez grupy pracowników (art. 4 ust. 4 ustawy o informowaniu) oraz spośród kandydatów zgłoszonych przez poszczególne organizacje

- związkowe działające u danego pracodawcy (art. 4 ust. 3 ustawy o informowaniu).
2. Pracodawca organizuje wybory członków rady jeżeli z pisemnym wnioskiem wystąpi grupa co najmniej 10% pracowników (w przypadku trybu wyborów określonego w art. 4 ust. 4 ustawy o informowaniu) lub przynajmniej jedna z reprezentatywnych organizacji związkowych działających u danego pracodawcy (w przypadku trybu wyborów określonego w art. 4 ust. 3 ustawy o informowaniu). Wniosek o przeprowadzenie wyborów może zawierać wskazanie kandydatów na członków rady zgłaszanych przez tę organizację związkową. Pracodawca nie może zorganizować wyborów z własnej inicjatywy. Zasada organizowania wyborów z inicjatywy pracowników lub przynajmniej jednej organizacji związkowej znajduje zastosowanie również w przypadku powoływania rady pracowników pierwszej kadencji na podstawie art. 25 i 26 ustawy o informowaniu.
 3. Ustawa o informowaniu nie określa terminu pomiędzy zgłoszeniem inicjatywy przeprowadzenia wyborów wśród pracowników a powiadomieniem pracowników przez pracodawcę o terminach wyborów ora zgłaszania kandydatów. Przyjąć należy, iż takie powiadomienie powinno nastąpić niezwłocznie. W przeciwnym pracodawca może narazić się na zarzut popełnienia wykroczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 pkt 3 ustawy o informowaniu. Wybory powinny być zorganizowane w terminie 30 dni od dnia powiadomienia pracowników przez pracodawcę. Art. 8 ust. 2 zdanie 2 ustawy o informowaniu określa w sposób sztywny termin zgłaszania kandydatów. Wynosi on 21 dni od dnia powiadomienia pracowników o terminie wyborów oraz o prawie zgłaszania kandydatów.

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, chyba że pracodawca działa krócej.**
3. **Bierne prawo wyborcze nie przysługuje pracownikowi kierującemu jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępcy, pracownikowi wchodzącemu w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, głównemu księgowemu, radcy prawnemu oraz pracownikowi młodocianemu.**
4. **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.**
1. **Prawo głosowania w wyborach do rady pracowników (czynne prawo wyborcze) przysługuje każdej osobie pozostającej w stosunku pracy w dniu wyborów, z wyjątkiem pracowników młodocianych (odnośnie pojęcia pracownika młodocianego**

– por. komentarz do art. 7 ustawy o informowaniu). Czynne prawo wyborcze nie doznaje jakichkolwiek ograniczeń ze względu na okres zatrudnienia pracownika, podstawę nawiązania stosunku pracy (umowa o pracę, powołanie, wybór, mianowanie, spółdzielcza umowa o pracę), rodzaj umowy o pracę (na czas nie określony, na czas określony, na czas wykonania określonej pracy czy na okres próbny) czy stanowisko zajmowane przez pracownika.

2. Ograniczeniom ustawowym ulega natomiast prawo do kandydowania w wyborach członków rady (bierne prawo wyborcze). Prawo to przysługuje wyłącznie pracownikom legitymującym się nieprzerwanym co najmniej rocznym okresem zatrudnienia u danego pracodawcy. Do okresu tego wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na podstawie art. 23¹ k.p. lub też na podstawie przepisów odrębnych przewidujących następstwo prawne nowego pracodawcy w stosunkach pracy z pracownikami zatrudnionymi u poprzedniego pracodawcy. Wymagania stażowe nie mają zastosowania do pracowników zatrudnionych u pracodawców działających krócej niż rok. Biernego prawa wyborczego nie posiadają również pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy, ich zastępcy, pracownicy wchodzący w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, główni księgowi, radcy prawni oraz pracownicy młodociani.

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 nieuzgodnienia 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.
1. Art. 10 ustawy o informowaniu określa zasady przeprowadzania wyborów członków rady. Zgodnie z art. 8 ust. 1 ustawy o informowaniu w procesie wyborczym pracodawca występuje w roli organizatora wyborów. Wybory przeprowadza natomiast komisja wyborcza powoływana w drodze regulaminu ustalonego przez pracodawcę po uprzednim uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi (w przypadku wyborów członków rady spośród kandydatów zgłoszonych przez organizacje związkowe) lub z pracownikami wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (w przypadku, gdy członkowie rady wybierani są spośród kandydatów zgłoszonych przez grupy pracowników). Prawo zgłoszenia projektu regulaminu wyborów posiada każdy z uczestników procedury konsultacyjnej. Termin na uzgodnienie wynosi 30 dni od dnia przekazania projektu drugiej stronie. Jego upływ powoduje, że kompetencja do ustalenia treści regulaminu przechodzi na pracodawcę. Ustalając treść tego dokumentu powinien on jednakże uwzględnić ustalenia poczynione w trakcie konsultacji. Regulamin powinien określać skład komisji wyborczej, sposób jej powołania oraz tryb działania. Intencja ustawodawcy było to, aby regulamin wyborów był ustalany każdorazowo przed wyborami rady pracowników na nową kadencję. Świadczy o tym brzmienie art. 10 ust. 2 i 3 ustawy o informowaniu, które przedmiotem regulacji regulaminu czynią skład osobowy komisji wyborczej oraz przewidują, że wybory powinny odbyć się nie później niż w terminie 30 dni od ustalenia regulaminu wyborów. Strony mogą postanowić, iż regulamin ustalony w toku wyborów do rady poprzedniej kadencji może znaleźć zastosowanie również w wyborach do rady kolejnej kadencji.
 2. Wybory powinny odbyć się w dniu roboczym tzn. w dniu, który w danym zakładzie jest dniem pracy. Art. 10 ust. 3 ustawy o informowaniu wyklucza jednak możliwość zorganizowania wyborów w niedzielę oraz w dni świąteczne, nawet wówczas gdy są one dniami pracy u danego pracodawcy (np. w systemie pracy w ruchu ciągłym). Warunek zorganizowania wyborów w dniu roboczym nie oznacza, że wybory powinny odbyć się w godzinach pracy. Godziny, w których odbywać będą się wybory powinny zostać ustalone przez komisję wyborczą. Sposób głosowania powinien określić regulamin wyborów. Art. 10 ust. 3 ustawy o informowaniu wskazuje na możliwość przeprowadzenia wyborów na ogólnym zebraniu pracowników.
 3. Ustawa o informowaniu wymaga zachowania zasad bezpośredniości i tajności głosowania. Wymóg bezpośredniości oznacza, że głosuje się na kandydatów na członków rady. Przesłanka tajności głosowania oznacza, że warunki w jakich odbywa się

głosowanie powinny uniemożliwiać dostęp innych osób do informacji o sposobie głosowania pracownika.

4. Ustawodawca wychodzi z założenia, iż pierwszej turze wyboru członków rady nie może dokonać mniejszość załogi. Warunkiem ważności pierwszej tury wyborów jest bowiem udział w nich co najmniej połowy pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jeżeli warunek ten nie został spełniony w terminie 30 dni od pierwszej tury wyborów organizuje się ponowne wybory, których ważność nie zależy już od liczby pracowników biorących udział w głosowaniu.
5. Członkami rady pracowników zostają kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów. W przypadku gdy kandydaci na członków rady pracowników otrzymają równą liczbę głosów, a liczba miejsc pozostających do obsadzenia jest mniejsza od liczby tych kandydatów, organizuje się ponowne wybory członków rady pracowników, w których głosowanie odbywa się wyłącznie na tych kandydatów. Wydaje się, iż regulamin wyborów może modyfikować zasady wyrażone w art. 10 ust. 7 i 8 ustawy o informowaniu, tak aby zapewnić organizacjom związkowym możliwość skorzystania z prawa wyboru nie mniej niż jednego członka rady pracowników określonego w art. 3 ust. 2 i 3 ustawy o informowaniu. Prawo to może być realizowane w ten sposób, iż poszczególne mandaty członków rady, w ramach gwarancji zawartych w art. 3 ust. 2 i 3 ustawy o informowaniu są obsadzone w drodze wyboru dokonywanego wyłącznie spośród kandydatów zgłoszonych przez poszczególne organizacje, zaś mandaty nie objęte gwarancją – w drodze wyboru dokonywanego spośród kandydatów zgłoszonych przez wszystkie organizacje.

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.**
1. Kadencja członków rady rozpoczyna się z dniem wyboru rady pracowników. W przypadku, gdy wybór rady dokonany został przez zarząd organizacji związkowej lub działające wspólnie organizacje za początek kadencji rady należy uznać dzień powiadomienia pracodawcy o wyborze członków rady. Dzień dokonania wyboru rady wyznacza początek biegu trzydziestodniowego terminu na zwołanie przez pracodawcę pierwszego posiedzenia nowo wybranej rady pracowników oraz na przekazanie informacji dotyczącej rady pracowników ministrowi właściwemu do spraw pracy. Z tym dniem zaczyna obowiązywać zakaz

- wypowiedzenia, rozwiązywania oraz jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników.
2. Na pierwszym zebraniu powinno dojść do ukonstytuowania się rady pracowników. Rada powinna wybrać przewodniczącego oraz uchwalić swój regulamin. Kompetencja do uchwalenia regulaminu przysługuje każdorazowo radzie wybranej na nową kadencję. W razie nieskorzystania przez radę z możliwości uchwalenia nowego regulaminu zachowuje moc obowiązującą regulamin uchwalony przez radę poprzedniej kadencji. Rada może również zdecydować się na uchwalenie regulaminu na kolejnych zebraniach. Z uwagi na kolegialny charakter działalności dopiero na pierwszym posiedzeniu rada staje się podmiotem uprawnionym do pozyskiwania informacji oraz przeprowadzania konsultacji.
 3. Kadencja rady ustaje z upływem 4 lat od dnia dokonania wyboru rady. Do dnia odbycia pierwszego posiedzenia nowo wybranej rady dotychczasowa rada zachowuje kompetencje reprezentacji pracowniczej w sprawach dotyczących informowania oraz przeprowadzania konsultacji. Dopiero z dniem odbycia posiedzenia nowo wybranej rady dotychczasowa rada kończy działalność a jej członkowie tracą szczególną ochronę trwałości stosunku pracy.

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 co najmniej przez 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.**
1. Możliwość pełnienia funkcji członka rady mają jedynie pracownicy zatrudnieni u pracodawcy, u którego rada została utworzona, a. rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy wywołuje w każdym przypadku skutek w postaci ustania członkostwa w radzie. Do ustania członkostwa w radzie prowadzi również zrzeczenie się funkcji.
 2. U pracodawcy, który nie jest objęty zakresem działania żadnej reprezentatywnej organizacji związkowej do utraty członkostwa może prowadzić również podpisanie przez co najmniej połowę pracowników zatrudnionych u pracodawcy przez okres 6 miesięcy wniosku o pozbawienie członkostwa. W przypadku, gdy rada pracow-

ników została wybrana z udziałem jednej lub większej liczby reprezentatywnych organizacji związkowych członkostwo w radzie ustaje w razie odwołania przez organizację związkową.

3. Ustawodawca uzależnia prawo do złożenia podpisu pod wnioskiem o pozbawienie członkostwa w radzie od spełniania przez pracownika przesłanki osiągnięcia co najmniej 6 miesięcznego okresu zatrudnienia u danego pracodawcy. Do 6 miesięcznego okresu zatrudnienia należy wliczać zarówno okresy poprzedniego zatrudnienia u tego samego pracodawcy (bez względu na długość przerwy) jak i okresy zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. Korzystanie przez pracownika z prawa do odwołania członka rady pracowników nie jest uzależnione ani od typu podstawy nawiązania stosunku pracy, zajmowanego stanowiska, ani rodzaju umowy o pracę zawartej z pracownikiem. Prawa tego pozbawione są natomiast osoby wykonujące u danego pracodawcy pracę na podstawie umów cywilnoprawnych oraz pracownicy tymczasowi skierowani do tego pracodawcy przez agencję pracy tymczasowej.
4. Do odwołania członka rady przez organizację związkową stosuje się odpowiednio przepisy określające sposób postępowania przy powoływaniu rady. Jeżeli rada została wybrana wyłącznie przez zarząd jednej reprezentatywnej organizacji związkowej decyzję o odwołaniu członków rady podejmuje kolegialnie zarząd tej organizacji. W przypadku, gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna reprezentatywna organizacja związkowa decyzję w sprawie odwołania członka wybranego przez daną organizację związkową podejmuje ta organizacja, która dokonała wyboru. Współdziałanie wszystkich reprezentatywnych organizacji związkowych będzie wymagane jedynie przy podejmowaniu decyzji o odwołaniu członka (członków) rady wybranych wspólnie przez te organizacje związkowe. Zasady postępowania przy odwoływaniu takich pracowników powinno określać porozumienie zawarte przez zakładowe organizacje związkowe..

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.**
 1. Art. 13 ust. 1 ustawy o informowaniu określa ogólnie zakres rodzaju informacji jakie pracodawca ma obowiązek przekazać radzie. Sprecyzowanie zakresu informacji objętych tym obowiązkiem powinno nastąpić w porozumieniu zawartym przez pracodawcę z radą na podstawie art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy..
 2. Przekazywanie radzie pracowników informacji odbywa się: 1) na pisemny wniosek rady albo 2) z inicjatywy samego pracodawcy. Zasadą jest tryb pierwszy, natomiast drugi sposób postępowania znajdzie zastosowanie wyłącznie w odniesieniu do informacji dotyczących przewidywanych zmian zakresu działalności pracodawcy, jego sytuacji ekonomicznej, stanu i struktury zatrudnienia oraz zamierzonych działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia lub zmieniających istotnie organizację pracy lub podstawy zatrudnienia. Zakres informacji przekazywanych przez pracodawcę powinien umożliwić przedstawicielom pracowników zapoznanie się ze sprawą oraz przeanalizowanie informacji. Informacje dotyczące zatrudnienia oraz działań, które mogą zmienić organizację lub podstawy zatrudnienia powinny ponadto umożliwiać radzie przygotowanie się do konsultacji. We wniosku o przekazanie informacji rada powinna sprecyzować stopień szczegółowości wymaganych od pracodawcy informacji. Przy ustalaniu zakresu informacji przekazywanych radzie z własnej inicjatywy przez pracodawcę w sprawach wymagających konsultacji mogą znaleźć odpowiednie zastosowanie przepisy art. 2 ust. 3 i 5 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844, z późn. zm.) oraz art. 26¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (tj. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.) określające zakres informacji będących przedmiotem konsultacji z zakładową organizacją związkową w związku z zamiarem dokonania zwolnienia grupowego oraz transferu zakładu pracy albo jego części na nowego pracodawcę
 3. W szczególnie uzasadnionych przypadkach pracodawca może odmówić udzielania radzie informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa lub zakładu, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę (art. 16 ust. 2 ustawy o informowaniu). Wyłącznej przyczyny odmowy nie może stanowić fakt objęcia informacji tajemnicą przedsiębiorstwa. W takim przypadku ochronie interesów pracodawcy służy jedynie możliwość zastrzeżenia obowiązku zachowania poufności uzyskanych informacji.
 4. Rada pracowników nie może żądać od pracodawcy informacji, których ujawnienie mogłoby naruszyć dobra osobiste innych osób (np. pracowników). Naruszenie dobra osobistego w rozumieniu art. 23 i 24 kodeksu cywilnego może

stanowić ujawnienie przez pracodawcę bez zgody pracownika wysokości jego wynagrodzenia za pracę (uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 16.07.1993 r., I PZP 28/93, OSNC 1994/1/2). Na pracodawcy nie spoczywa również obowiązek przekazania radzie imiennej listy pracowników, których dotyczą zmiany w dziedzinie zatrudnienia lub działania, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

5. Pracodawca powinien przekazać radzie odpowiednie informacje w terminie umożliwiającym zapoznanie się ze sprawą i przeanalizowanie informacji. Udostępniając radzie informacje w sprawach wymagających konsultacji z przedstawicielami pracowników pracodawca powinien dodatkowo uwzględnić okres niezbędny na przygotowanie się do konsultacji. Przy ustalaniu terminu przekazywania informacji należy zatem uwzględniać czynniki związane ze specyfiką i rozmiarami działalności prowadzonej przez pracodawcę, rodzaj, zakres i szczegółowość udostępnionych danych, jak również wymagany w danym przypadku tryb postępowania (informacja albo konsultacja). W przypadku, gdy pracodawca przekazuje radzie informacje w celu przeprowadzenia konsultacji w sprawach określonych w art. 13 ust. 1 pkt 2 i 3 ustawy o informowaniu wydaje się możliwe posiłkowe stosowanie trzydziestodniowego terminu przewidzianego w art. 26¹ ust. 2 ustawy o związkach zawodowych.
6. Możliwość zapoznania się przez radę ze sprawą, przeanalizowania informacji oraz przygotowania się do konsultacji powinna decydować o wyborze formy przekazania informacji. Z reguły warunki te spełniać będzie udostępnienie przez pracodawcę danych zarówno w formie pisemnej, jak i w formie zapisu elektronicznego (np. w postaci dyskietki, płyty CD lub informacji przekazanych pocztą elektroniczną). W sprawach wymagających przekazania radzie obszerniejszych i bardziej szczegółowych informacji warunków tych nie będzie spełniać przekaz ustny lub prezentacja multimedialna.
7. Zarówno w ramach procedury informacyjnej jak i konsultacyjnej rada ma prawo wyrazić swoją opinię. Opinia nie ma charakteru wiążącego dla pracodawcy. Opiniodawczy charakter stanowiska oznacza jedynie prawo rady do wypowiedzania się w określonych sprawach. Przyjęcie opinii wymaga zgody bezwzględnej większości członków rady pracowników (a więc nie tylko członków obecnych na posiedzeniu).. Warunek ten jest spełniony zarówno w przypadku podjęcia przez radę uchwały jak i wówczas, gdy większość jej członków złożyła podpis pod dokumentem zawierającym w swej treści opinię. Każdemu z członków rady ustawa o informowaniu gwarantuje prawo przedstawienia zdania odrębnego oraz zapoznania z nim 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.
1. Zgodnie z art. 2 pkt 3 ustawy o informowaniu konsultacja polega na wymianie poglądów oraz podjęciu dialogu między pracodawcą a radą pracowników. Konsultacja obejmuje swoim zakresem następujące pięć etapów: 1) przekazanie radzie pracowników informacji dotyczących pracodawcy, 2) zapoznanie się rady ze sprawą, 3) przedstawienie przez radę opinii (wraz z ewentualnym zdaniem odrębnym członków rady), 4) odbycie spotkania z pracodawcą w celu uzyskania jego stanowiska wraz z uzasadnieniem odnoszącym się do opinii rady, 5) podjęcie starań w celu zawarcia porozumienia pomiędzy radą pracowników a pracodawcą. W ramach procedury konsultacyjnej nie przewiduje się prowadzenia rokowań pomiędzy radą pracowników a pracodawcą. Konsultacja powinna przybrać postać swobodnej wymiany poglądów.
 2. Naruszeniem procedury konsultacyjnej będzie podjęcie przez radę działań, które ograniczałyby możliwość pracodawcy podjęcia czynności w sprawach objętych konsultacjami, takich jak przeciąganie konsultacji w czasie, domaganie się przez radę rozszerzenia konsultacji poza niezbędny zakres czy żądanie nadania konsultacjom form wykraczających poza przewidziane w ustawie. Termin, forma i zakres konsultacji powinny umożliwiać pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych tymi konsultacjami.
 3. Konsultacje, w zależności od przedmiotu dyskusji były prowadzone na odpowiednim poziomie kierowniczym. Powinny w nich uczestniczyć osoby posiadające odpowiednie kompetencje, zarówno merytoryczne jak i decyzyjne. Dotyczy to zarówno strony pracodawcy jak i rady pracowników. W odniesieniu do pracodawcy wymóg ten może oznaczać, że jeżeli działania dotyczące organizacji pracy, podstaw zatrudnienia czy mające na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia są planowane na szczeblu wyższym aniżeli poziom pracodawcy konieczne będzie zaproszenie do dyskusji przedstawiciela tego ośrodka decyzyjnego. Złamaniem omawianej zasady będzie

również skierowanie przez pracodawcę na spotkanie z radą przedstawiciela nie mającego kompetencji merytorycznych albo wpływu na ewentualne decyzje będące przedmiotem konsultacji. W odniesieniu do rady pracowników wymóg ten może oznaczać konieczność skorzystania z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę..

Art. 15. Przy wykonywaniu zadań rada pracowników może korzystać z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę.

1. Art. 15 ustawy o informowaniu upoważnia radę pracowników do samodzielnego decydowania o powołaniu eksperta i nie wymaga na to uzyskania zgody pracodawcy. Decyzję w sprawie powołania eksperta podejmuje rada w trybie określonym w regulaminie rady, a w razie jego nieustalenia w drodze decyzji podjętej bezwzględną większością głosów członków rady. Przyjąć należy, iż prawo korzystania z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę nie przysługuje poszczególnym członkom rady pracowników.
2. Eksperci powołani przez radę mogą mieć dostęp do informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Przyjąć należy, że decyzję w sprawie zakresu informacji przekazywanych współpracownikowi podejmuje rada pracowników. Ekspertowi nie przysługuje prawo żądania przekazania mu określonych informacji bezpośrednio przez pracodawcę. Ponieważ art. 16 ustawy o informowaniu ustanawia dla pracodawcy dostateczne gwarancje zachowania poufności danych przez eksperta, pracodawca nie może odmówić przekazania radzie odpowiednich informacji z powodu powołania przez radę zewnętrznego specjalisty.
3. Koszty pomocy eksperckiej są pokrywane zgodnie z art. 6 ustawy o informowaniu.

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. Nieujawnianie 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 wyłączeniem art. 691¹ § 2 i art. 691². 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.
 1. Art. 16 ust. 1 nakłada na członków rady oraz na osoby posiadające specjalistyczną wiedzę, z których pomocą rada pracowników wykonuje swoje zadania obowiązek nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji. Obowiązek ten dotyczy danych, które spełniają dwa warunki: 1) są objęte tajemnicą przedsiębiorstwa, 2) pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności.
 2. Pojęcie tajemnicy przedsiębiorstwa zostało zdefiniowane w art. 11 ust. 4 ustawy z dnia 16.04.1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (tj. Dz. U. z 2003 r. Nr 153, poz. 1503, z późn. zm.), zgodnie z którym przez tajemnicę przedsiębiorstwa rozumie się nieujawnione do wiadomości publicznej informacje techniczne, technologiczne, organizacyjne przedsiębiorstwa lub inne informacje posiadające wartość gospodarczą, co do których przedsiębiorca podjął niezbędne działania w celu zachowania ich poufności.
 3. Członkowie rady pracowników oraz osoby posiadające specjalistyczną wiedzę, przy pomocy których rada wykonuje swoje zadania nie są objęte generalnym obowiązkiem nieujawniania wszelkich informacji uzyskanych w związku z pełnioną funkcją. Taki obowiązek obejmuje jedynie dane stanowiące tajemnicę przedsiębiorstwa, pod warunkiem, że pracodawca dokonał zastrzeżenia ich poufności. W razie uznania, że zastrzeżenie przez pracodawcę poufności informacji jest niezgodne z prawem rada pracowników może wystąpić do sądu z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności.
 4. Ochrona zastrzeżonych przez pracodawcę informacji obowiązuje przez okres pełnienia funkcji (współpracy z radą) oraz określony czas po zakończeniu pracy w radzie. Nie może on przekraczać 3 lata od zakończenia pracy w radzie. Jeżeli pracodawca nie zwolnił członka rady lub osoby współpracującej z obowiązku zachowania po-

ufności informacji objętych tajemnicą przedsiębiorstwa w terminie wcześniejszym, zakaz taki przestaje obowiązywać dopiero z upływem trzech lat.

5. Ujawnienie przez członka rady lub osobę, z której specjalistycznej wiedzy rada pracowników korzysta przy wykonywaniu zadań danych, co do których pracodawca zastrzegł poufność może zostać zakwalifikowane jako wykroczenie (art. 19 ust. 2 i 3 ustawy o informowaniu), czyn nieuczciwej konkurencji skutkujący odpowiedzialnością cywilną sprawcy (art. 18 ust. 1 ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji). W przypadku ujawnienia informacji uzyskanych w związku z pełnieniem funkcji członka rady lub współpracą przez pracownika znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu pracy określające negatywne konsekwencje naruszenia obowiązków pracowniczych.
6. Pracodawca może odmówić udostępnienia radzie pracowników wymaganych informacji, jeżeli spełnione są łącznie dwie przesłanki: 1) zachodzi szczególnie uzasadniony przypadek, 2) ujawnienie informacji mogłoby, wedle obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa lub zakładu, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę. Zastosowanie tego przepisu przez pracodawcę może mieć miejsce w wyjątkowych przypadkach np. wówczas, gdy stanu zagrożenia interesów pracodawcy nie usuwa zastrzeżenie przez pracodawcę poufności informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Taka sytuacja może mieć miejsce np. wówczas, gdy członkowie rady łamią obowiązek nieujawniania zastrzeżonych przez pracodawcę informacji uzyskanych w związku z pełnioną funkcją.

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.**
1. Art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu wprowadza zakaz wypowiedzania oraz rozwiązywania stosunku pracy z pracownikami będącymi członkami rady pracowników przez pracodawcę bez uprzedniego uzyskania zgody rady. Szczególna ochrona obowiązuje w okresie członkostwa w radzie pracowników. Objęcie pracownika szczególną ochroną następuje zatem z dniem dokonania wyboru rady pracowników. Szczególna ochrona trwałości stosunku pracy ustaje z dniem ustania członkostwa w radzie pracowników.

2. W okresie pełnienia funkcji członka rady pracodawca nie może bez zgody rady wypowiedzieć pracownikowi stosunku pracy, rozwiązać z nim stosunku pracy bez wypowiedzenia, zarówno z winy jak i bez winy pracownika, jak również zmienić jednostronnie na jego niekorzyść warunki pracy lub płacy w drodze wypowiedzenia zmieniającego. Czynność taka jest możliwa jedynie w przypadku, gdy dopuszczają to odrębne przepisy. Przepisów dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy nie stosuje się w razie upadłości lub likwidacji pracodawcy (art. 41¹ k.p.). W przypadku zwolnień grupowych członkowie rady pracowników podlegają nadal ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy. W okresie pełnienia funkcji pracodawca może im jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy lub płacy, a gdyby powodowało to obniżenie wynagrodzenia przysługuje im dodatek wyrównawczy do końca okresu ochronnego (art. 5 ust. 5 pkt 7 i ust. 6 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy).
3. Wypowiedzenie lub rozwiązanie z pracownikiem pełniącym funkcję członka rady pracowników stosunku pracy bez zgody rady jest skuteczne, a pracownikowi przysługuje prawo odwołania się do sądu pracy. W razie naruszenia przez pracodawcę przepisów art. 17 ust. 1 ustawy o informowaniu pracownik zatrudniony na podstawie umowy na czas nieokreślony może wystąpić z jednym z alternatywnych roszczeń przewidzianych w art. 45 k.p. (stwierdzenie bezskuteczności wypowiedzenia, przywrócenie do pracy lub odszkodowanie) albo w art. 56 k.p. (przywrócenie do pracy lub odszkodowanie). Pracownik, który podjął pracę w wyniku przywrócenia do pracy zachowuje prawo do wynagrodzenia za cały okres pozostawania bez pracy (art. 47 zdanie 2 i art. 57 § 2 k.p.). Pracownikowi temu wlicza się do okresu zatrudnienia pełny okres pozostawania bez pracy (art. 51 § 1 i art. 57 § 4 k.p.). Przepisy o roszczeniach przysługujących pracownikowi w razie nie uzasadnionego lub niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę stosuje się odpowiednio w razie dokonania przez pracodawcę z naruszeniem art. 17 ust. 2 ustawy o informowaniu jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika pełniącego funkcję członka rady (art. 42 § 1 k.p.).

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.
1. Art. 19 ust. 1 i 2 tej ustawy wskazuje czyny zabronione przez ustawę oraz sankcje stosowane w razie ich popełnienia. Zasady odpowiedzialności za wykroczenia zostały określone w części ogólnej ustawy z dnia 20 maja 1971 r. – Kodeks wykroczeń (Dz. U. Nr 12, poz. 114, z późn. zm.). Przepisy te znajdują zastosowanie do wykroczeń określonych w art. 19 ust. 1 i 2 ustawy o informowaniu na podstawie art. 48 k.w.
 2. Wykroczeniem przeciwko przepisom ustawy o informowaniu jest uniemożliwienie utworzenia rady pracowników. Wykroczenie to może popełnić nie tylko pracodawca, ale każda osoba, która uniemożliwia utworzenie rady pracowników
 3. Wykroczeniem przeciwko przepisom ustawy o informowaniu jest niepodanie do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy informacji na temat osiągnięcia wielkości zatrudnienia wynoszącej co najmniej 50 pracowników. Liczbę pracowników należy ustalać zgodnie z art. 7 ust. 1-4 ustawy o informowaniu. Wykroczenie to może popełnić pracodawca będący osobą fizyczną, osoba zarządzająca jednostką organizacyjną zatrudniającą pracowników albo inna osoba fizyczna upoważniona do dokonywania czynności prawnych z zakresu prawa pracy w imieniu pracodawcy (art. 3 i 3¹ § 1 i 2 k.p.).
 4. Wykroczeniem jest nieorganizowanie wyborów rady pracowników lub ich utrudnianie. Odpowiedzialność za jego popełnienie ponosi pracodawca, na którym ciąży obowiązek przeprowadzenia wyborów z mocy art. 8 ust. 1 i 3 ustawy o informowaniu. Warunek ten jest spełniony w przypadku, gdy pracodawca jest objęty przepisami ustawy o informowaniu a pisemny wniosek w sprawie wyborów zgłosiła grupa co najmniej 10% pracowników lub organizacje związkowe, które nie osiągnęły porozumienia w sprawie zasad powoływania oraz funkcjonowania rady pracowników. Utrudnianie przeprowadzenia wyborów może polegać np. na naruszeniu przez pracodawcę obowiązku powiadomienia pracowników o terminie ich przeprowadzenia lub terminie zgłaszania kandydatów, nieustaleniu regulaminu wyborów czy unie-

- możliwianiu udziału pracowników w wyborach (art. 8 ust. 1 i art. 10 ust. 2-4 ustawy o informowaniu).
5. Wykroczenie określone w art. 19 ust. 1 pkt 4 ustawy o informowaniu może popełnić pracodawca, na którym ciąży obowiązek przekazania radzie informacji lub przeprowadzenia z nią konsultacji. Obowiązek taki powstaje z mocy prawa w przypadku przewidywanych zmian działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy, zatrudnienia, w organizacji pracy i podstawach zatrudnienia, a w każdym przypadku na pisemny wniosek rady pracowników. Wykroczeniem jest również przekazywanie radzie informacji niezgodnych ze stanem faktycznym, jak również nieprzeprowadzanie lub utrudnianie konsultacji z radą.
 6. Przy ocenie przesłanek popełnienia wykroczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 pkt 5 ustawy o informowaniu znajdują zastosowanie przepisy art. 18^{3a}-18^{3c} k.p. Członkostwo w radzie pracowników nie zostało wprawdzie wymienione *expressis verbis* w art. 11³ k.p. i art. 18^{3a} § 1 k.p. wśród przyczyn niedopuszczalnej dyskryminacji, ale przykładowy, w istocie rzeczy, charakter katalogów zawartych w tych przepisach daje podstawę do stosowania w tym zakresie kodeksowej regulacji.
 7. Wykroczeniem jest również ujawnienie przez członka rady lub eksperta, z którego pomocy rada pracowników korzysta przy wykonywaniu zadań poufnych informacji zastrzeżonych przez pracodawcę. Przyjąć należy, że wykroczeniem nie jest ujawnienie jakiegokolwiek informacji zastrzeżonej przez pracodawcę, a jedynie takiej, która stanowi tajemnicę przedsiębiorstwa. W przypadku, gdy rada pracowników nie skorzystała z możliwości wystąpienia do sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji w trybie art. 16 ust. 3 ustawy sąd właściwy w sprawach wykroczeń jest władny oceniać czy zastrzeżenie przez pracodawcę poufności informacji w danym przypadku było zgodne z art. 16 ust. 1 ustawy o informowaniu. Ściganie tego wykroczenia następuje na wniosek pokrzywdzonego pracodawcy.
 8. Postępowanie w sprawach o wykroczenia określone w art. 19 ust. 1 i 2 ustawy o informowaniu reguluje ustawa z dnia 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz. U. Nr 106, poz. 1148, z późn. zm.). Oskarżycielem publicznym w sprawach o wykroczenia przeciwko przepisom ustawy o informowaniu jest inspektor pracy. Na zasadach określonych w art. 95-102 k.p.w. inspektor pracy może również prowadzić postępowanie mandatowe. Może on, w drodze mandatu karnego, nałożyć na sprawcę wykroczenia przeciwko przepisom ustawy o informowaniu grzywnę w wysokości do 1 000 złotych.

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 7 kwietnia

2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550).”.

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 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550).”.

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 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550).”.

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, z późn. zm.⁶⁾) 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 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550), 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.

1. Art. 24 ust. 1 ustawy o informowaniu nie precyzuje stron uprawnionych do zawarcia porozumienia dotyczącego informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji. Ponieważ porozumienie takie może mieć wyłącznie charakter zakładowy zdolność do jego zawarcia posiada wyłącznie pracodawca oraz reprezentacja pracowników.
2. Zdolność do zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 24 ustawy o informowaniu posiadają wyłącznie zakładowe (międzyzakładowe) organizacje związkowe działające u pracodawcy. Związek zawodowy posiada kompetencję do reprezentowania praw i interesów pracowników z mocy art. 1 ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z art. 26 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników. Zdolności do zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 24 ustawy o informowaniu pozbawiona jest natomiast tzw. pozazwiązkowa reprezentacja pracowników. Pozazwiązkowe przedstawicielstwo pracowników posiada kompetencje do reprezentowania praw i interesów pracowników wyłącznie w przypadkach wyraźnie wskazanych w obowiązujących przepisach (art. 9¹ § 2 k.p., art. 23^{1a} § 2 w zw. z art. 9¹ § 2 k.p., art. 237^{13a} k.p. oraz w art. 2 ust. 7 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy). Ponieważ art. 24 ustawy o informowaniu nie przyznaje pozazwiązkowej reprezentacji pracowników kompetencji do zawarcia porozumienia przyjąć należy, że uprawnienie taki posiada wyłącznie zakładowa (międzyzakładowa) organizacja związkowa. W konsekwencji u pracodawcy, który nie jest objęty zakresem działania żadnej organizacji związkowej porozumienie takie nie może zostać zawarte.
3. Art. 24 ustawy o informowaniu upoważnia strony do odmiennego uregulowania zwłaszcza kwestii organizacyjnych związanych ze stosowaniem ustawy o informowaniu. Strony porozumienia mogą przewidzieć, że prawo pracowników do informacji i konsultacji będzie realizowane przez inną niż rada reprezentację pracowników np. przez zarząd zakładowej organizacji związkowej działającej u pracodawcy. Porozumienie może również postanawiać, że prawo pracowników do informacji i konsultacji będzie realizowane przez reprezentację pracowników na poziomie ponadzakładowym (np. w przedsiębiorstwach wielozakładowych).
4. Strony porozumienia nie mogą ograniczyć zakresu informacji, które pracodawca ma obowiązek przekazywać przedstawicielstwu pracowniczemu oraz zakresu spraw, w których powinien on przeprowadzić konsultacje. Strony porozumienia mogą natomiast dokonać uszczegółowienia informacji i spraw wskazanych w art. 13 i 14 ustawy o informowaniu bądź rozszerzyć ich zakres. Wymóg odpowiedniego stosowania art. 15-17 ustawy o informowaniu oznacza, że strony porozumienia nie mogą

zmienić dyspozycji norm określających dopuszczalność korzystania przez przedstawicielstwo pracowników z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę, zakazujących ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa zastrzeżonych przez pracodawcę czy obejmujących przedstawicieli pracowników szczególną ochroną trwałości stosunku pracy.

5. Porozumienie, o którym mowa w art. 24 ustawy o informowaniu jest umową zbiorowego prawa pracy. Ponieważ nie określa ono praw i obowiązków pracowników i pracodawcy brak jest podstaw do przypisywania mu charakteru źródła prawa pracy w rozumieniu art. 9 § 1 k.p. Ma ono charakter wyłącznie obligacyjny.

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.

1. Art. 25 ustawy o informowaniu określa harmonogram wdrożenia przepisów ustawy. U pracodawcy objętego zakresem działania jednej lub większej liczby reprezentatywnych organizacji związkowych, organizacje, w terminie 2 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy o informowaniu (tj. do dnia 25 lipca 2006 r.) powinny wybrać członków rady pracowników oraz powiadomić o tym pracodawcę.
2. Wszczęcie procedury weryfikacji reprezentatywności przewidzianej w art. 241^{25a} § 4 k.p. nie pozbawia organizacji związkowych prawa do wybrania członków rady pracowników w terminie 2 miesięcy do dnia wejścia w życie ustawy o informowaniu albo zawarcia z innymi organizacjami porozumienia w sprawie powołania i funkcjonowania rady pracowników. Jeżeli postanowienie sądu pracy nie potwierdza reprezentatywności organizacji związkowej dokonany przez nią wybór członka (członków) rady należałoby uznać za nieważny. To samo dotyczy korzystania z uprawnień strony porozumienia w sprawie powołania i funkcjonowania rady pracowników.
3. Pracodawca nie objęty zakresem działania żadnej organizacji związkowej jak również pracodawca, u którego w terminie 4 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy o informowaniu (tj. do dnia 25 września 2006 r.) nie doszło do zawarcia przez organizacje związkowe porozumienia w sprawie zasad powoływania i funkcjonowania rady pracowników, powinien poinformować pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o prawie pracowników do wyboru rady pracowników i jej uprawnieniach. Obowiązek taki nie powstaje natomiast w przypadku, gdy jedyna działająca u danego pracodawcy reprezentatywna organizacja związkowa nie doko-

nała w terminie do 25 lipca 2006 r. wyboru rady pracowników. Przyjąć należy, że takiego wyboru może ona dokonać w każdym czasie.

4. W przypadku, gdy do wyboru rady pracowników nie doszło w terminie 2 miesięcy od dnia wejścia w życie przepisów ustawy o informowaniu pracodawca jest obowiązany zorganizować wybory rady w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy o informowaniu (tj. do dnia 25 listopada 2006 r.). Obowiązek zorganizowania pierwszych wyborów członków rady przewidziany znajduje zastosowanie do pracodawców, u których grupa co najmniej 10% pracowników albo przynajmniej jedna z organizacji związkowych, które nie zawarły porozumienia w sprawie zasad powoływania i funkcjonowania rady zgłosiła wniosek o zorganizowanie wyborów członków rady pracowników (art. 8 ust. 1 i 3 ustawy o informowaniu). Zwolniony z obowiązku zorganizowania wyborów rady jest pracodawca, u którego w okresie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy o informowaniu organizacja związkowa reprezentująca jego pracowników spełniła warunki uznania jej za reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} § 1 k.p. Wówczas prawo wybrania członków rady uzyskuje ta organizacja. Jeżeli w okresie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy o informowaniu pracownicy wyłonili radę w drodze wyborów, a następnie organizacja związkowa reprezentująca pracowników powiadomiła pracodawcę o spełnieniu warunków uznania jej za reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} § 1 k.p. znajdzie zastosowanie art. 4 ust. 5 ustawy o informowaniu.

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.**

1. Art. 26 ustawy o informowaniu określa harmonogram wdrożenia przepisów ustawy o informowaniu u pracodawców zatrudniających, co najmniej 50 pracowników, ale mniej niż 100 pracowników. Harmonogram ten jest analogiczny do harmonogramu wdrażania przepisów ustawy o informowaniu przewidzianego w art. 25 tej ustawy w odniesieniu do pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników.
2. W przypadku gdy pracodawca spełnił warunek zatrudniania co najmniej 100 pracowników po dniu wejścia w życie ustawy o informowaniu oraz warunek zatrudniania co najmniej 50 pracowników po 23 marca 2008 r. znajdzie zastosowanie art.

7 ust. 5 ustawy o informowaniu. Po osiągnięciu odpowiedniej wielkości zatrudnienia pracodawca jest zobowiązany podać tę informację niezwłocznie do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Pracodawca jest objęty zakresem zastosowania ustawy o informowaniu od spełnienia warunku zatrudnienia odpowiedniej liczby pracowników. W interesie pracodawcy leży zatem podanie tej informacji jak najszybciej, tak aby nie narazić się na zarzut popełnienia wykroczenia, o którym mowa w art. 19 ust. 1 pkt 2 ustawy o informowaniu. Przyjąć należy, że w omawianym przypadku wdrażanie przepisów ustawy o informowaniu powinno następować przy odpowiednim zastosowaniu harmonogramu przewidzianego w art. 25 i 26 ust. 2 tej ustawy. W terminie dwóch miesięcy od dnia spełnienia przez pracodawcę warunków objęcia przepisami ustawy o informowaniu (a nie od dnia zawiadomienia pracowników na podstawie art. 7 ust. 5 ustawy) organizacje związkowe powinny przekazać pracodawcy informację o wyborze członków rady pracowników. Jeżeli zachodzi konieczność zorganizowania wyborów członków rady wśród pracowników w terminie 4 miesięcy od dnia spełnienia warunku zatrudnienia odpowiedniej liczby pracowników pracodawca powinien poinformować pracowników o prawie wyboru rady pracowników i jej uprawnieniach, a w okresie 6 miesięcy od tego dnia zorganizować wybory członków rady..

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.







ISBN 83-85610-40-5

