



Centrum Wspierania
Rad Pracowników



**PROJEKT
NOWELIZACJI USTAWY
Z DNIA 7 KWIETNIA 2006 R.
O INFORMOWANIU PRACOWNIKÓW
I PRZEPROWADZANIU Z NIMI KONSULTACJI
(DZ. U. DZ.U.06.79.550 Z DN. 10 MAJA 2006 R.)
Z PÓŹN. ZMIANAMI**



Objaśnienia wprowadzonych zmian:

- podwójne podkreślenie oznacza wprowadzenie nowych sformułowań,
- ~~podwójne przekreślenie~~ oznacza skreślenie fragmentu ustawy,
- komentarze i uzasadnienie zmian w przypisach oznaczonych gwiazdkami (*).

Opracowano na podstawie: Dz. U. z 2006 r. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584, z 2009 r. Nr 97, poz. 805.

USTAWA Z DNIA 7 KWIETNIA 2006 R. O INFORMOWANIU PRACOWNIKÓW I PRZEPROWADZANIU Z NIMI KONSULTACJI ¹⁾ Z PÓŹN. ZMIANAMI

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.

ART. 2.

Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) (uchylony);

- 2) informowanie – przekazywanie radzie pracowników danych oraz dokumentów* w sprawach dotyczących pracodawcy umożliwiającą zapoznanie się ze sprawą zbadania;**
- 3) przeprowadzanie konsultacji – wymianę poglądów oraz podjęcie dialogu między pracodawcą a radą pracowników
- 4) grupa przedsiębiorstw – należy przez to rozumieć dwa lub więcej przedsiębiorstwa należące do przedsiębiorców powiązanych organizacyjnie lub kapitałowo, z których jeden jest przedsiębiorcą sprawującym kontrolę nad innymi poprzez posiadanie co najmniej 50% udziałów (akcji) przedsiębiorcy zależnego, albo większości głosów w zgromadzeniu wspólników (walnym zgromadzeniu akcjonariuszy) przedsiębiorcy zależnego, albo prawo do powołania lub odwołania ponad połowy członków organu zarządzającego lub nadzorczego przedsiębiorcy zależnego. Za przedsiębiorcę zależnego od przedsiębiorcy sprawującego kontrolę uważa się również przedsiębiorcę zależnego od innego przedsiębiorcy zależnego od tego przedsiębiorcy sprawującego kontrolę (zależność pośrednia).
- 5) zarząd centralny – należy przez to rozumieć osobę lub organ zarządzający przedsiębiorstwem, u którego istnieje więcej niż jeden pracodawca lub przedsiębiorstwem należącym do przedsiębiorcy sprawującego kontrolę w grupie przedsiębiorstw.***

- 3) powyżej 500 pracowników – 7 pracowników.
2. (uchylony).
3. (uchylony).
4. (uchylony).

* Pracodawcy odmawiają dostępu radom pracowników do dokumentów utrzymując na podstawie komentarza do ustawy autorstwa Anny Pabisiak i Marcina Wojewódki (*Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji*, C.H.Beck, Warszawa 2007), że ustawa w dotychczasowym kształcie nic nie mówi o uprawnieniach rady do dokumentów. Tymczasem charakter dokumentu ma np. raport biegłego rewidenta, bez którego nie ma możliwości wyrobienia sobie poglądu na temat kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Informując radę Pracodawcy streszczają dokumenty mając możliwość manipulowania. W związku z tym, aby przeciąć wątpliwości należy doprecyzować, że proces informowania obejmuje także udostępnianie dokumentów, jak ma to miejsce w państwach „starej Unii” pod rządami tej samej Dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej zwanej dalej Dyrektywą.

** Jest to uzupełnienie w ślad za art.2 pkt f) Dyrektywy. Jej autorzy przewidują szerszy zakres procesu informowania niż tylko „zapoznanie się ze sprawą”. Termin „zbadanie” oznacza prawo do weryfikowania danych źródłowych z których korzystał pracodawca przygotowując informację. Uzupełnienie definicji ma na celu uniemożliwienie pracodawcy ograniczenie informacji jedynie do ogólników jak to ma miejsce obecnie. Skoro Ustawodawca w uzasadnieniu do projektu ustawy w 2006 r. stwierdził, iż zapis polskiej ustawy jest tożsamy z zapisem Dyrektywy w tej materii, to nie ma powodu by dosłownie nie zacytować w tym miejscu jej sformułowania.

*** Jak zauważono w komentarzu do ustawy autorstwa Jakuba Steliny i Marcina Zielenieckiego (wyd. Fundacja Gospodarcza, Gdynia 2006) posługując się wymiennie terminami przedsiębiorca i pracodawca polski Ustawodawca stworzył lukę, wykorzystywaną przez kierownictwa spółek do marginalizowania rad pracowników. Otóż Polskie prawo dopuszcza możliwość, że u jednego przedsiębiorcy może funkcjonować więcej niż jeden pracodawca. Zazwyczaj dotyczy to firm działających w wielu lokalizacjach na terenie kraju. Rady pracowników powołane u lokalnych pracodawców nie mają dostępu do informacji ich dotyczącej w centrali przedsiębiorstwa, gdzie faktycznie podejmuje się decyzje dotyczące niższych szczebli zarządzania. Taki sam efekt, w postaci ograniczenia dostępu rad pracowników do informacji ich dotyczących, istnieje w przypadku grupy kapitałowej zarządzanej przez spółkę-matkę. Rady pracowników działające w spółkach zależnych nie są w świetle aktualnych zapisów ustawy uprawnione do informacji od spółki dominującej. Przykładem takiej sytuacji jest np. przedsiębiorstwo Winiary S.A. lub Alima-Gerber S.A. w Rzeszowie, jednakże zjawisko to nie ma charakteru incydentalnego. W takim przypadku proces konsultowania np. zwolnień grupowych przez „lokalny” zarząd jest fikcją, bowiem decyzje zapadły wcześniej na wyższym szczeblu. W przypadku zakładu Alima-Gerber, przejętego przez koncern Nestlé, zarząd spółki zależnej odmówił radzie pracowników informacji o planach restrukturyzacyjnych, zastaniając się niemożnością legalnego ujawnienia informacji poufnej dotyczącej strony trzeciej, w tym przypadku spółki-matki. Co ciekawe, ustawa z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych (Dz.U.02.062556) przewidywała rozwiązania zapobiegające takiej sytuacji, jednakże z trudnych do wyłuszczenia powodów nie skorzystano z tych rozwiązań w ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Dlatego należy wpisać rozwiązania dotyczące tej materii z ustawy o europejskich radach zakładowych do ustawy o informowaniu. Patrz objaśnienie do art. 4¹.

ART. 3.

1. W skład rady pracowników wchodzi u pracodawcy zatrudniającego, z zastrzeżeniem art. 5 ust. 2 pkt 1:
 - 1) od 50 do 250 pracowników – 3 pracowników;
 - 2) od 251 do 500 pracowników – 5 pracowników;

ART. 4.

1. (uchylony).
2. (uchylony).
3. (uchylony).
4. Członków rady pracowników u pracodawcy 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.~~

* Odnosnie wymogów poparcia dla kandydatów do rady pracowników, obecny kształt ustawy nie liczy się z realiami. Aktualny wymóg 10 popierających kandydata pracowników dla przedsiębiorstw 50-osobowych uniemożliwia zgłoszenie średnio 2 kandydatów na jedno miejsce w radzie (czyli razem sześciu kandydatów, bo musiałyby ich poprzeć 60 osób). Uwzględnivszy fakt, iż to nawet przy nierealistycznym założeniu, że 100% pozostałych pracowników angażuje się w zbieranie podpisów, to przy tak wysokim progu liczba zgłoszonych kandydatów może być niższa niż liczba miejsc do obsadzenia. Zgłoszenie 4 kandydatów do 3 osobowej rady (co jest wymogiem jakiegokolwiek wyboru) w przedsiębiorstwie zatrudniającym 50 osób wymaga zebrania 40 podpisów, a przecież uwzględnić należy fakt, iż kilka osób ze ścisłego kierownictwa firmy programowo powstrzyma się od popierania konkretnych kandydatów, a część pracowników przebywać może na urloпах, zwolnieniach lekarskich lub w delegacjach służbowych. Analogiczne uwagi dotyczą przedsiębiorstw 100-osobowych, gdzie ustanowiono wymóg 20 podpisów popierających kandydata. Dlatego należy skorygować aktualny kształt ustawy zgodnie z realiami – zakładając (optymistycznie) w przedsiębiorstwie zatrudniającym do 250 osób, że w wyborach weźmie udział 50% pracowników, a powinna istnieć możliwość zgłoszenia co najmniej dwukrotnie większej liczby kandydatów niż miejsc do obsadzenia, uwzględnivjąc, że nie wszyscy pracownicy będą mogli lub będą chcieli poprzeć pisemnie jakiegokolwiek kandydata, to wystarczająca do zarejestrowania kandydata ilość popierających osób powinna zostać ograniczona do propozycji zgłoszonych powyżej. W przypadku przedsiębiorstw zatrudniających powyżej 250 osób wymóg poparcia nie powinien rosnąć proporcjonalnie do zatrudnienia, bowiem większe firmy są zorganizowane w odrębne jednostki organizacyjne, których pracownicy za wyjątkiem kierownictwa mają ograniczony kontakt z pozostałymi pracownikami, więc organizowanie poparcia jest utrudnione. Dlatego proponuje się ustalenie stałej, bezwzględnej ilości podpisów popierających zgłoszenie kandydatury na poziomie przedsiębiorstwa 250-osobowego, nawet gdyby zatrudnienie było wielokrotnie wyższe. Ponadto celem unikania niepotrzebnego komplikowania przepisów ustawy proponuje się, aby poziom zatrudnienia decydujący o wymaganych podpisach popierających zachować wspólny z zapisami art. 3 ust. 1.

** Patrz uzasadnienie do nowelizacji art. 2 pkt 4 i 5. Nie ma potrzeby regulowania kwestii wygaśnięcia mandatu, bowiem w proponowanym punkcie 6 przewiduje się, iż mandat członka centralnej rady może piastować wyłącznie członek rady „zwykłej”. Oznacza to, że wygaśnięcie mandatu w „zwykłej” radzie automatycznie pociągnie za sobą wygaśnięcie mandatu w radzie centralnej. Punkt 6 jest też korzystny dla pracodawców, bowiem nie mnoży liczby osób chronionych.

- 1) od 50 do 100 pracowników – wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 5 pracowników;
- 2) od 101 do 500 pracowników – wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 10 pracowników;
- 3) powyżej 500 pracowników – wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 20 pracowników.*
5. (uchylony).
6. (uchylony).

Dodaje się nowy artykuł:

ART.4!

1. Jeżeli u danego przedsiębiorcy lub w grupie przedsiębiorstw istnieje więcej niż jedna rada pracowników, tworzy się centralną radę pracowników.
2. W skład centralnej rady pracowników wchodzi przewodniczący rad pracowników, o których mowa w art. 1 ust. 1, a w przypadku przedsiębiorców lub grup przedsiębiorstw, w których istnieją dwie lub trzy rady także ich wiceprzewodniczący.
3. Jeżeli u przedsiębiorcy lub w grupie przedsiębiorstw funkcjonuje tylko jedna rada pracowników, to rada ta jednocześnie pełni funkcje centralnej rady pracowników.
4. Przepisy dotyczące pracodawcy i rady pracowników wynikające z art. 5, art. 7, art. 11 ust. 1-4, art. 12 ust. 3-4, art. 13-16, art. 17 ust. 3 oraz art. 19 stosują się odpowiednio do zarządu centralnego i centralnej rady pracowników.**

ART. 5.

1. Rada pracowników ustala z pracodawcą:
 - 1) zasady i tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji;

- 2) tryb rozstrzygania kwestii spornych;
 - 3) zasady ponoszenia kosztów związanych z wyborem i działalnością rady pracowników, w tym kosztów związanych z wykonywaniem niezbędnych ekspertyz.
 - 4) (uchylony).
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 przewidujące warunki informowania i przeprowadzania konsultacji co najmniej równo określonym w ustawie oraz uwzględnić interes pracodawcy i pracowników~~ mniej korzystne dla rady pracowników niż określone w ustawie lub wprowadzające dodatkowe ograniczenia są z mocy prawa nieważne.*
4. W przypadku niedokonania ustaleń, o których mowa w ust. 1 i 2, stosuje się przepisy ustawy.

ART. 6.**

1. Koszty związane z wyborem i działalnością rady pracowników ponosi pracodawca.
2. Pracodawca ustala w porozumieniu z radą pracowników coroczny budżet określający wydatki rady. W przypadku gdy budżet nie zostanie uzgodniony w terminie do końca roku obrotowego poprzedzającego dany rok obrotowy, pracodawca ustala go samodzielnie, z tym że przeznacza na działanie rady co najmniej:
 - 1) w przypadku pracodawców zatrudniających do 100 osób jednokrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego kwartału roku poprzedzającego dany

- rok kalendarzowy, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski";
- 2) w przypadku pracodawców zatrudniających od 101 do 250 osób dwukrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego kwartału roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski";
 - 3) w przypadku pracodawców zatrudniających od 251 do 500 osób trzykrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego kwartału roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy, ogłoszonego przez Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski";
 - 4) w przypadku pracodawców zatrudniających powyżej 500 osób czterokrotność przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z ostatniego kwartału roku poprzedzającego dany rok kalendarzowy, ogłoszonego przez

* Korzystając z przewagi w zakresie wiedzy prawniczej oraz niejasnych zapisów ustawy wielu pracodawców wprowadziło do ustaleń z radami pracowników zapisy pogarszające uprawnienia rady przewidziane w ustawie (np. wystąpienie o informację musi być podjęte przez radę jednomyślnie, rada może korzystać wyłącznie z ekspertów zatrudnionych w przedsiębiorstwie, czyli zależnych od pracodawcy, posiedzenia rady odbywają się nie częściej niż raz na kwartał, posiedzenia rady mogą się odbywać wyłącznie po godzinach pracy mimo, że ustawa dotychczas dopuszczała posiedzenia w godzinach pracy, gdy nie było to możliwe po godzinach itd.). Niestety rada pracowników niedysponująca wsparciem prawnym bardzo często nie dostrzegła zapisów ograniczających jej kompetencje. Dlatego należy zastosować konstrukcję z kodeksu pracy w przypadku umów obniżających standardy prawa pracy. Należy również skreślić zapis o interesie pracowników i pracodawców ze względu na jego nadwrażliwość na dowolne interpretacje. Ustawa najlepiej gwarantuje ochronę interesu obu stron.

** Aby rady pracowników w prowadzeniu dialogu miały możliwość wyrównania przewagi kompetencyjnej pracodawcy w zakresie spraw przedsiębiorstwa (m.in. poprzez ekspertyzy, szkolenia itd.) koszty funkcjonowania rad muszą ponosić pracodawcy. Odrębną kwestią jest nowelizacja ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych – koszty ponoszone przez pracodawcę na funkcjonowanie rad pracowników powinny zostać zaliczone do kosztów uzyskania przychodów.

Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w Dzienniku Urzędowym Rzeczypospolitej Polskiej "Monitor Polski".

3. O ile wszyscy członkowie centralnej rady pracowników jednomyślnie nie ustanowią innych zasad, wydatki związane z jej działalnością pokrywane są z budżetów rad pracowników proporcjonalnie do udziału budżetu danej rady w sumie budżetów wszystkich rad, której przedstawiciele wchodzi w skład centralnej rady.

* Istnieje potrzeba ograniczenia wydatków finansowanych z budżetu rady pracowników jedynie do wydatków, na które rada ma wpływ. Ponieważ Ustawodawca w art. 8 ust. 1 obciążył pracodawcę organizacją wyborów rady pracowników istnieje niebezpieczeństwo, że pracodawca przeprowadzi wybory w taki sposób, by przeznaczyć na ten cel jak największą część budżetu rocznego rady. Nie jest też dopuszczalne, aby raz na cztery lata, z powodu wyborów, rada dysponowała niższym budżetem niż koszty związane z rzetelnym reprezentowaniem pracowników wobec pracodawcy, bowiem część środków przeznaczona być musi na organizację wyborów. Odnośnie kosztów postępowania sądowego, to wydatki na ten cel, ponieważ nie mogą być kontrolowane przez radę pracowników nie powinny być finansowane z jej budżetu. Można sobie wyobrazić sytuację, w której pracodawca wciąga radę w przewlekłe i kosztowne procesy, które obniżają budżet wydatków na bieżące prace związane z reprezentowaniem pracowników wobec pracodawcy. Ponadto z kosztów finansowanych z budżetu rady pracowników nie powinny być finansowane inne wydatki, na które rada nie ma wpływu. W przeszłości miały miejsce wypadki np. obciążania związków zawodowych kosztem sali konferencyjnej w siedzibie pracodawcy, w której odbywa się posiedzenie rad pracowników. Miały też miejsce inne złośliwe praktyki np. obciążania związków zawodowych kosztem nadgodzin pracowników przygotowujących na zlecenie pracodawcy informacje dla rady, powieleniem materiałów dostarczanych przez pracodawcę itd. Powyższe przypadki złośliwości pracodawcy wobec rady nie są nagminne, jednakże należy wyeliminować zapisy stwarzające pracodawcom taką możliwość w przypadku napiętych stosunków. Dlatego proponuje się wyłączyć z budżetu rady koszt udostępnienia pomieszczeń oraz koszt procesu informowania i konsultowania. Budżet rady pracowników powinien służyć tylko finansowaniu wydatków, na które rada ma wpływ a więc ekspertyzy, szkoleń, podróży służbowych, telekomunikacji itd.

** Dyrektywa UE nie przewiduje uwarunkowania wprowadzenia procedur informowania i konsultowania od wniosku ze strony pracowników. Co więcej, uprawniona jest teza, że jest ono sprzeczne z punktem 2 jej preambuły, który stwierdza, iż „informowanie, przeprowadzanie konsultacji oraz uczestnictwo pracowników **muszą** być rozwijane”. Takie sformułowanie nie pozwala krajom członkowskim na ograniczenie się jedynie do stworzenia możliwości, pewnych ram, z których pracodawcy lub pracobiorcy według własnego uznania będą lub nie będą korzystał, tylko zaleca aktywną politykę mającą na celu rozwój uczestnictwa pracowników w decyzjach ich dotyczących. Przede wszystkim należy zwrócić uwagę na fakt, iż pracownicy podpisani pod wnioskiem nie są chronieni przed zagrożeniem szykanami przez pracodawcę, co jest czynnikiem sprzyjającym bierności i hamującym powstawanie rad. Po drugie, zebranie 10% pracowników przedsiębiorstwa musi być uznane za sztuczną barierę, jeśli uwzględni się okoliczność, iż wiele przedsiębiorstw działa w kilku lokalizacjach, co uniemożliwia zorganizowanie się pracowników do działań, które wymagają wzajemnego zaufania. W rezultacie wprowadzenia bariery w postaci wniosku 10% załogi rady pracowników powstały tylko w 3% przedsiębiorstwach, których nie działają związki zawodowe.

4. Koszty postępowania sądowego, o którym mowa w art. 16 ust. 3, koszty związane z wyborem rady pracowników, a także koszty udostępnienia pomieszczeń na posiedzenia rady oraz udzielenia informacji i przeprowadzenia konsultacji, pokrywane są przez pracodawcę osobno z poza budżetu rady, o którym mowa w ust. 2.*

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. (uchylony).
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.

ART. 8.

1. Wybory członków rady pracowników 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. (uchylony).

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 a także pracownikowi, którego bezpośrednio przełożonym jest jedna z wyżej wymienionych osób 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.

ART. 10.

1. Wybory członków rady pracowników przeprowadza komisja wyborcza.
2. Skład i zasady powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej określa regulamin ustalony przez pracodawcę i uzgodniony z pracownikami wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. W przypadku niezgodnienia regulaminu w terminie 30 dni od dnia jego przekazania regulamin ustala pracodawca, uwzględniając ustalenia dokonane w trakcie jego uzgadniania.
- 2¹. Regulamin o którym mowa w ust. 2 uwzględnia specyfikę funkcjonowania przedsiębiorstwa.*
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~~^{są bezpośrednie}^{**} 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.

ART. 11.

1. Kadencja rady pracowników trwa 4 lata od dnia jej wyboru.

* W przypadku zakładów pracy funkcjonujących w ruchu ciągłym bądź wielozmianowym albo zlokalizowanych w wielu miejscach pracodawca ma możliwość wpływania na wynik wyborów poprzez manipulowanie regulaminem. Np. ograniczając głosowanie do jednego dnia roboczego, jak to sugeruje ust. 3 może utrudnić wzięcie udziału w wyborach przez pracowników zatrudnionych na różnych zmianach bądź odbierających dzień wolny z tytułu pracy w ruchu ciągłym. Także ustalenie miejsc oddawania głosów może sprzyjać lub utrudniać wzięcie udziału w głosowaniu niektórym grupom pracowniczym zwiększając udział w oddanych głosach tej grupie, która pracując bezpośrednio na użytek kierownictwa kieruje się w swoich poglądach opiniami pracodawcy. Nawet tak ogólny zapis pozwoli jednak inspektorowi pracy w przypadku utrudnienia wyborów przez wprowadzenie tendencyjnego regulaminu ścigać odpowiedzialne osoby w trybie art. 19.

** Patrz przypis do ust. 2¹ powyżej. O tym, czy wybory są bezpośrednie czy pośrednie powinna zapaść decyzja w danym przedsiębiorstwie, z uwzględnieniem lokalnej specyfiki firm albo zatrudniających więcej osób niż możliwości największego pomieszczenia u pracodawcy albo funkcjonujących w strukturze oddziałowej rozrzuconej po kraju. Bezpośrednie głosowanie na nieznanie sobie osoby zatrudnione w niezwiązanych ze sobą organizacyjnie jednostkach firmy nie wyłoni silnego dla pracodawcy partnera. Daleko bardziej reprezentatywnym rozwiązaniem byłby wybór elektorów w komórkach organizacyjnych przedsiębiorstwa wybierających dalej członków rady. Dlatego decyzję o trybie wyboru należy pozostawić uzgodnieniom, o których mowa w art. 10 ust. 1 pkt 1 i 2. Zaznaczyć należy, iż przedstawiciele pracodawców którzy bronili tego zapisu podczas prac nad projektem ustawy w 2006 r. w komisjach parlamentarnych sami nie zostali wybrani w wyborach bezpośrednich.

2. W terminie 30 dni od dnia wyboru członków rady pracowników pracodawca zwołuje pierwsze zebranie rady pracowników.
3. Zmniejszenie się liczby zatrudnionych pracowników poniżej liczby, o której mowa w art. 1 ust. 2, nie powoduje skrócenia kadencji rady pracowników.
4. Rada pracowników wybiera ze swojego grona przewodniczącego oraz wiceprzewodniczącego i uchwała swój regulamin.
- 4¹. Rada pracowników działa do dnia pierwszego posiedzenia nowo wybranej rady pracowników.*
5. Pracodawca jest obowiązany do powiadomienia pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej rady pracowników co najmniej na 60 dni przed upływem kadencji rady pracowników, a w przypadku pierwszej rady nie później niż 3 miesiące od daty wejścia w życie niniejszego przepisu.

ART. 12.

1. Członkostwo w radzie pracowników 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, w skład rady wchodzi osoba, która spośród kandydatów nie wybranych do rady otrzymała największą liczbę głosów. W przypadku braku możliwości obsadzenia mandatu spośród osób, które w wyborach otrzymały największą liczbę głosów,** przeprowadza się wybory uzupełniające na zasadach określonych w art. 9 i 10.
3. (uchylony).
4. (uchylony).

ART. 13.

1. Pracodawca przekazuje radzie pracowników informacje dotyczące w szczególności:
 - ~~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.~~
 - 1) struktury przedsiębiorstwa;
 - 2) sytuacji gospodarczej i finansowej oraz możliwości rozwoju działalności, w tym produkcji, sprzedaży i inwestycji;
 - 3) sytuacji w dziedzinie zatrudnienia i możliwości rozwoju w tym zakresie;
 - 4) wprowadzenia zmian organizacyjnych;
 - 5) wprowadzenia nowych metod pracy lub nowych procesów produkcyjnych;
 - 6) zmiany lokalizacji przedsiębiorstwa lub istotnej części przedsiębiorstwa oraz przeniesienia produkcji do innego przedsiębiorstwa lub innej części przedsiębiorstwa;
 - 7) łączenia i podziału przedsiębiorstw lub jego części;
 - 8) ograniczenia rozmiarów bądź zaprzestania działalności przedsiębiorstwa lub części przedsiębiorstwa;
 - 9) zwolnień grupowych.***

* Zapis ten był w pierwotnym kształcie ustawy, jednak w wyniku nowelizacji został usunięty. Spowodowało to przeciąganie przez pracodawców powołania nowej rady, a z czasem odstępowania od przeprowadzenia wyborów. Przedłużenie kadencji do czasu ukonstytuowania się nowej rady zniechęci pracodawców do stosowania takiej manipulacji.

** W przypadku wakatu w radzie pracowników, niektórzy pracodawcy powołując się na art.3 ustawy utrzymują analogicznie jak w przypadku spadku liczby członków rad nadzorczych poniżej wymogu ustawowego lub statutowego spółki, iż rada pracowników w kadłubowym składzie nie może funkcjonować. Jednocześnie pracodawcy przewlekają przeprowadzenie wyborów uzupełniających i korzystają z możliwości wprowadzania zmian bez konsultacji z radą. Ponadto, należy unikać powtarzania aktów wyborczych jeśli jest możliwość ich uniknięcia. Zbyt częste wybory prowadzić będą do dewaluacji aktu wyborczego i spadku zaangażowania załogi.

*** Dotychczasowe zapisy regulujące zakres dostępu do informacji są niejasne, co powoduje, iż przeważają pracodawcy, lepiej niż rady przygotowani do prawnych interpretacji i manipulacji. Dlatego proponuje się zastąpienie dotychczasowych zapisów art. 13 ust. 1 zmianą opartą o art. 29 ust. 3 ustawy z 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych. Jest to rozwiązanie które się sprawdziło i nie jest kwestionowane przez pracodawców. Zamiast ogólnikowego opisu zakresu informacji do którego upoważniona jest rada precyzyjnie wymienia się te informacje.

2. Pracodawca przekazuje informacje w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek rady pracowników.
3. Pracodawca przekazuje informacje w terminie 7 dni od daty wystąpienia o informacje, formie pisemnej lub elektronicznej i w pełnym 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.

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 pisemnym*** 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.

ART. 15.

Przy wykonywaniu zadań rada pracowników może korzystać z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę, które zobowiązały się wobec pracodawcy do zachowania poufności na zasadach obowiązujących u tego pracodawcy. Wybór podmiotów udzielających pomocy należy do rady pracowników i odbywa się w trybie uniemożliwiającym pracodawcy wpływ na wybór.****

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 poufności.

* Ogromna większość, jeśli nie wszystkie materiały wymagane przez radę muszą być sporządzane na potrzeby innych organów np. rady nadzorczej, administracji skarbowej i ZUS-u, urzędu statystycznego itp. Nie ma więc potrzeby nieprecyzyjnego określenia terminu przekazania radzie tych materiałów, skoro są one zazwyczaj przygotowane wcześniej. Dotychczasowy zapis pozwalał pracodawcy na ociąganie się z realizacją obowiązku informacyjnego. Ponadto brak formy pisemnej, preferowanej przez pracodawców uniemożliwia radzie w przypadku informacji nierzetelnej ewentualne dochodzenie swoich praw przed Państwową Inspekcją Pracy lub sądem. Doprecyzowanie zakresu informacji wyklucza pracodawcy obecnie powszechnie nadużywane stosowanie uznaniowości w zakresie udostępnianych danych.

** Dotychczasowe zapisy ustawy ograniczały konsultacje jedynie do kwestii zatrudnienia. Tymczasem wiele decyzji niezwiązanych pozornie z zatrudnieniem miały dla tego zakresu spraw długofalowe konsekwencje (np. czy wypracowany zysk przeznaczyć na dywidendę czy inwestycje). Dlatego dobrym rozwiązaniem jest powielenie zapisu art. 29 ust. 3 ustawy o europejskich radach zakładowych, który konsultacjami obejmuje znacznie szerszy katalog spraw. Jest to rozwiązanie sprawdzone w codziennym funkcjonowaniu przedsiębiorstw o zasięgu europejskim i niekrytykowanym przez pracodawców.

*** Brak pisemnego uzasadnienia stanowiska pracodawcy uniemożliwia radzie w przypadku konsultacji opartych o nierzetelne informacje dochodzenie swoich praw przed sądem lub Państwową Inspekcją Pracy.

**** Aby zagwarantować suwerenność rady przy wyborze podmiotu przeprowadzającego ekspertyzę należy odwołać się do konstrukcji przewidzianej w kodeksie spółek handlowych dla wyboru audytora – wprawdzie umowę podpisuje zarząd, ale suwerenną decyzję podejmuje Rada Nadzorcza. Inaczej zarząd spółki mógłby wypowiedzieć umowę doradcy, który „zbyt dobrze” doradzałby radzie w konsultacjach z pracodawcą. Tak jak rada nadzorcza ma prawo wyboru audytora zagwarantowane w ustawie o rachunkowości, tak samo gwarancje suwerenności w tym zakresie powinna otrzymać rada pracowników.

- wania ich poufności. Nieujawnianie uzyskanych informacji obowiązuje również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż przez okres 3 lat.
2. Pracodawca, w szczególności 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. Odmowa udostępnienia informacji dostarczana jest radzie pracowników w terminie 7 dni od daty wystąpienia rady o informację i zawiera pisemne uzasadnienie pracodawcy.*
 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.²⁾) o rozpoznawaniu spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, z wyłączeniem art. 691¹ § 2 i art. 691⁷. 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.

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 oraz w okresie roku po wygaśnięciu mandatu**.
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 oraz w okresie roku po wygaśnięciu mandatu**, z wyjątkiem gdy dopuszczają to przepisy innych ustaw.
3. Pracownik będący członkiem rady pracowników ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej, w związku z udziałem w jej pracach, w tym w szkoleniach, 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, obliczonego zgodnie z zasadami dotyczącymi zwolnienia od pracy przysługującego

* Z doświadczenia Instytutu Spraw Obywatelskich wynika, iż pracodawcy powszechnie unikają pisemnej korespondencji w procesie informowania i konsultowania. Uniemożliwia to radzie pracowników skuteczne dochodzenie swoich praw przed sądem lub Państwową Inspekcją Pracy w przypadku sporu. Sporządzenie odmowy nie jest czasochłonne, jak w przypadku przygotowania niektórych dodatkowych informacji, dlatego wyznaczenie terminu 7 dni na sporządzenie odmowy uniemożliwiać będzie pracodawcy grę na zwłokę.

** Jest to proste przeniesienie zapisu art. 37 ust. 1 i 2 z ustawy o europejskich radach zakładowych. Nie widać powodu, dla którego członkowie „polskich” rad pracowników mieliby być dyskryminowani gorszą ochroną przed arbitralnym zwolnieniem.

zgodnie z ustawą o związkach zawodowych członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej.*

4. Przepisy ust. 1-2 stosują się do kandydatów na członków rady w okresie od zgłoszenia kandydatury do ogłoszenia wyniku wyborów.**

ART. 18.

Pracodawca w terminie 30 dni 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 lub utrudnia 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 lub utrudnia informowanie rady pracowników oraz nie uzasadnia odmowy udzielenia informacji*** 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, ujawnia dane, co do których pracodawca zastrzegł poufność~~ podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny odpowiada karnie na zasadach dotyczących członków rad nadzorczych spółek prawa handlowego.****

~~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.³⁾). W sprawach określonych w ust. 1 oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

* Jest to proste przeniesienie zapisu art. 37 ust. 3 z ustawy o europejskich radach zakładowych. Nie widać powodu, dla którego członkowie „polskich” rad pracowników mieliby być dyskryminowani poprzez bardziej uciążliwe warunki pracy w radzie. Zauważyć należy, iż skoro art. 14 ust. 2 pkt 1 ustawy wymaga od rady wypracowania stanowiska w terminie umożliwiającym pracodawcy przeprowadzenie działań będących przedmiotem konsultacji, to może to oznaczać, i często oznacza przeciążenie pracami rady pracowników ze względu na interes przedsiębiorcy, któremu zależy na pilnym przeprowadzeniu konsultacji. Dlaczego wówczas osobami ponoszącymi ciężar takiego rozwiązania mają być członkowie rad pracowników? Ustawodawca nie ma konstytucyjnego prawa do nakładania na członków rad pracowników pracy bez dodatkowego wynagrodzenia.

** Brak zabezpieczeń kandydatów przed zwolnieniem umożliwia pracodawcy ingerencję w procedury wyborcze i zwolnienie niewygodnych osób jeszcze przed objęciem funkcji w radzie. Objęcie ochroną kandydatów w okresie 2-3 tygodni nie może być dla pracodawcy uciążliwe, i dlatego propozycja zmiany nie powinna wzbudzać kontrowersji.

*** Ustawa o europejskich radach zakładowych w art. 39 pkt 1 penalizuje także utrudnianie utworzenia rady oraz utrudnianie procesu informowania. Nie ma powodu, by „polskie” rady były w tym przypadku dyskryminowane. Natomiast objęcie penalizacją uchylania się od przedstawienia pisemnego uzasadnienia odmowy dostępu do informacji jest zasadne ze względu na fakt, iż brak takiego uzasadnienia uniemożliwia lub opóźnia złożenie skutecznej skargi do PIP lub wniosku do sądu o udostępnienie informacji.

**** Jest to konsekwencja proponowanej zmiany art. 16 ust. 1 (patrz uzasadnienie w przypisie dolnym do tej zmiany). Określenie kary za ujawnienie informacji poufnej przez eksperta może utrudniać skazanie go znacznie surowiej w trybie kodeksu karnego, osoba taka może bowiem dowodzić, iż ustanawiając odmienne przepisy o odpowiedzialności kamej niż ogólnie obowiązujące Ustawodawca miał intencje wyłączenia tego czynu z zakresu kodeksu karnego. Należy dążyć do tego, aby odpowiedzialność eksperta rady pracowników była identyczna z odpowiedzialnością ekspertów zatrudnianych przez pracodawcę takich jak konsultanci, doradcy podatkowi, biegli rewidentzi.

***** Tak jak w przypadku członków rad nadzorczych, ściganie ujawnienia poufnej informacji przez członka rady pracowników powinno odbywać się według tych samych reguł.

ART. 20.

W ustawie z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. Nr 24, poz. 123, z późn. zm.⁴⁾) 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 pracowni-

ków (Dz. U. Nr 90, poz. 844, Nr 213 poz. 2081, Nr 223 poz. 2217, z 2004 r. Nr 96, poz. 959 oraz z 2005 r. Nr 62, poz. 551) 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.*~~

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.

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) (uchylony).

ART. 27.

Nie później niż do dnia 27 lutego 2007 r. Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych dokonuje 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.

* Skreślenie art. 24 w całości jest konsekwencją orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego. Ponieważ w ogromnej większości porozumień zawieranych w trybie art. 24 stroną dla pracodawcy były związki zawodowe, wykluczyło to nie-związkowców z wpływu na ustanowienie zasad a potem stosowanie procedur informowania i konsultowania pracowników. W świetle orzeczenia, dopuszczalne są jedynie porozumienia, w których stroną nie były związki zawodowe, czyli znikoma mniejszość. Nie warto dla tych nielicznych przypadków dopuszczać rozwiązanie odbiegające od ogólnie przyjętych standardów, dlatego proponuje się go skreślić w całości.

INSTYTUT SPRAW OBYWATELSKICH



GŁOS OBYWATELI

Instytut Spraw Obywatelskich (INSPRO) jest organizacją pozarządową niezależną od partii politycznych. Od 2004 roku słuchamy głosu obywateli i zamieniamy go w czyn. Naszym celem są systemowe zmiany społeczne. Marzy nam się Polska szczęśliwych obywateli, którzy czują się odpowiedzialni za swoją rodzinę, dom, ulicę, miasto i państwo. Marzy nam się Polska ułatwiająca obywatelom dbanie o dobro wspólne i angażowanie się w życie publiczne. Marzy nam się Polska, w której władza słucha obywateli i razem z nimi polepsza jakość codziennego życia.

JAK DZIAŁAMY?

Wprowadzamy zmiany społeczne dzięki łączeniu działań eksperckich (think tank) z oddolną mobilizacją obywatelską (action tank). Naszą specjalnością są kampanie obywatelskie oraz działania rzecznicze i strażnicze. Przeprowadzamy akcje mobilizacyjne, organizujemy debaty i konferencje, animujemy zbiórki podpisów pod petycjami, opracowujemy ekspertyzy i raporty, inicjujemy happeningi i pikiety, monitorujemy i kontrolujemy, szkolimy i doradzamy, prowadzimy dialog z decydentami.

INICJATYWY INSPRO



DOŁĄCZ DO NAS!

Zapraszamy do społeczności INSPRO, którą tworzą aktywni Obywatele. Łączą nas marzenia i pragmatyzm przekuwania ich w czyn. Jeśli są Ci bliskie nasze cele i szukasz przestrzeni do działania, dołącz do nas! Oferujemy wyzwania i przygodę. Oferujemy know-how i doświadczenie. Oferujemy ciekawość i radość działania. Czekamy na tych, którzy chcą zmieniać Polskę, zaczynają od siebie. Czekamy na Ciebie.

WIĘCEJ O INSPRO

Chcesz wiedzieć więcej, odwiedź naszą stronę internetową: www.inspro.org.pl.

Jesteśmy też na:



@fundacja.inspro



@INSPROmedia



@Rafal_Gorski

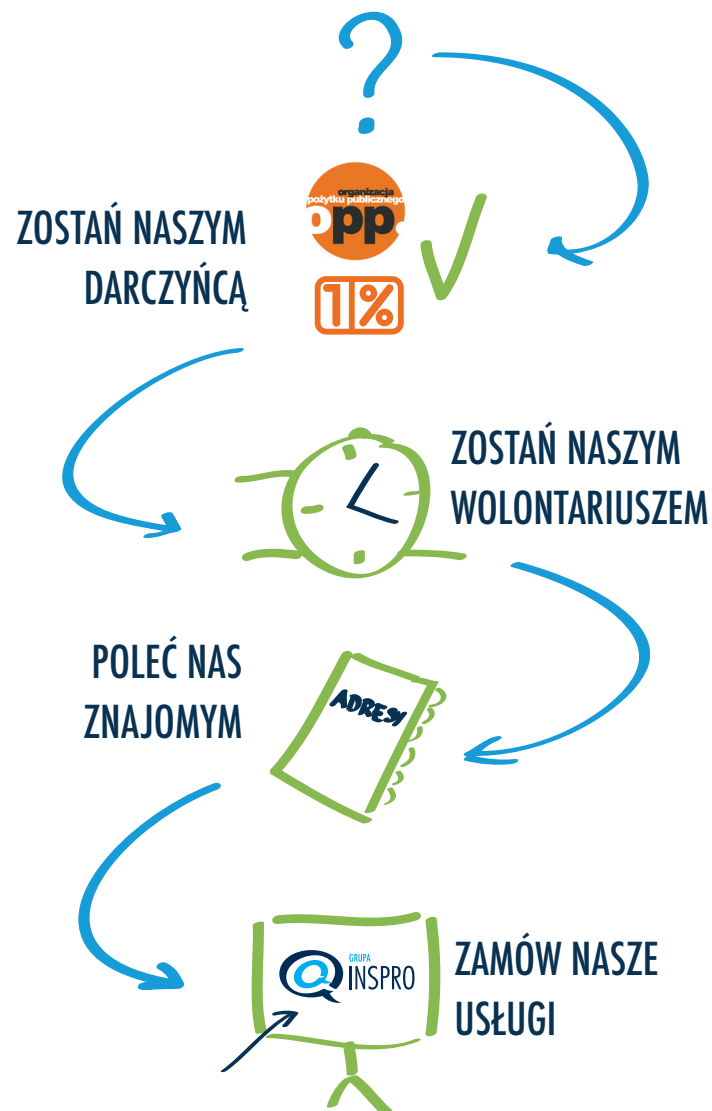
TWOJA CEGIEŁKA

INSPRO swoją niezależność w osiągnięciu celów opiera na czterech źródłach finansowania. Działamy dzięki wsparciu darczyńców indywidualnych, biznesowych, publicznych oraz dzięki klientom kupującym nasze usługi. Szczególnie ważne jest dla nas wsparcie od Sympatyków naszych inicjatyw – aktywnych Obywateli.

Pomóż nam wygrywać w sprawach ważnych dla nas wszystkich.

- Przekaż darowiznę na numer konta INSPRO: 11 8784 0003 0005 0010 0013 0001. Kwotę darowizny możesz odliczyć od podstawy swojego opodatkowania!
- Przekaż nam 1% swojego podatku: KRS 0000191928.
- Zamów usługę oferowaną przez Grupę INSPRO, która jest spółką działającą dla zysku społecznego: www.grupainspro.pl.

JAK MOŻESZ POMÓC?



WWW.INSPRO.ORG.PL