

**U C H W A Ł A**  
**SENATU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

**z dnia 14 maja 2009 r.**

**w sprawie wniesienia do Sejmu projektu ustawy o zmianie ustawy o informowaniu  
pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji**

Na podstawie art. 118 ust. 1 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 2 kwietnia 1997 r., Senat wnosi do Sejmu Rzeczypospolitej Polskiej projekt ustawy o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

Jednocześnie upoważnia senatora Jana Rulewskiego do reprezentowania Senatu w pracach nad projektem.

**MARSZAŁEK SENATU**

**Bogdan BORUSEWICZ**

## USTAWA

z dnia

### o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

#### Art. 1.

W ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550 oraz z 2008 r. Nr 93, poz. 584) wprowadza się następujące zmiany:

- 1) w art. 2 uchyla się pkt 1;
- 2) w art. 3:
  - a) w ust. 1 wprowadzenie do wyliczenia otrzymuje brzmienie:

"W skład rady pracowników wchodzi u pracodawcy zatrudniającego, z zastrzeżeniem art. 5 ust. 2 pkt 1:"
  - b) uchyla się ust. 2-4;
- 3) w art. 4:
  - a) uchyla się ust. 1-3,
  - b) w ust. 4 otrzymuje brzmienie:

"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."
  - c) uchyla się ust. 5 i 6;
- 4) w art. 5 w ust. 1:
  - a) pkt 3 otrzymuje brzmienie:

"3) zasady ponoszenia kosztów związanych z wyborem i działalnością rady pracowników, w tym kosztów związanych z wykonywaniem niezbędnych ekspertyz;"
  - b) uchyla się pkt 4;

- 5) w art. 6 uchyla się pkt 2;
- 6) w art. 8:
- a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:
- "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.",
- b) uchyla się ust. 3;
- 7) w art. 10 w ust. 2 uchyla się pkt 1;
- 8) w art. 12:
- a) ust. 1 otrzymuje brzmienie:
- "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.",
- b) uchyla się ust. 3 i 4;
- 9) art. 18 otrzymuje brzmienie:
- "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.";
- 10) załącznik do ustawy otrzymuje brzmienie:

"Załącznik

#### Wzór informacji o radzie pracowników

1. Nazwa pracodawcy .....
2. Adres (siedziba lub miejsce zamieszkania) pracodawcy .....
3. Data utworzenia rady pracowników .....
4. Liczba członków rady pracowników .....
5. Czy warunki informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji:
  - 1) zostały ustalone przez radę pracowników z pracodawcą, lub
  - 2) obowiązują regulacje ustawowe .....
6. Zakres ustaleń przyjętych przez radę pracowników z pracodawcą na podstawie art. 5 ust. 1 i 2 .....

Objaśnienie:

Ad 4 - wskazać podstawę prawną, tj. art. 3 ust. 1 pkt 1, 2 lub 3."

### **Art. 2.**

1. Rada pracowników wybrana przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy na podstawie art. 4 ust. 1 albo 3 ustawy, o której mowa w art. 1, działa do końca kadencji.
2. W przypadku gdy liczba członków rady pracowników, o której mowa w ust. 1, zmniejszy się poniżej 3 pracowników, kadencja rady wygasa.
3. Członkostwo w radzie pracowników, o której mowa w ust. 1, ustaje w razie rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy, zrzeczenia się funkcji albo odwołania przez organizację związkową, która dokonała wyboru członka rady pracowników albo której kandydat został wybrany na członka rady pracowników.
4. Członkostwo w radzie pracowników, o której mowa w ust. 1, ustaje również w razie złożenia wniosku w sprawie ustania członkostwa podpisanego przez co najmniej 50% pracowników, zatrudnionych u pracodawcy przez co najmniej 6 miesięcy.
5. Do rady pracowników, o której mowa w ust. 1, nie przeprowadza się wyborów uzupełniających.
6. Koszty działalności rady pracowników, o której mowa w ust. 1, ponoszą organizacje związkowe, które dokonały wyboru członków rady pracowników albo których kandydaci zostali wybrani na członków rady pracowników, jeżeli porozumienie zawarte pomiędzy radą pracowników a pracodawcą nie określa innych zasad ponoszenia tych kosztów.

### **Art. 3.**

Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

## UZASADNIENIE

### **1. Ustawa wykonująca wyrok Trybunału Konstytucyjnego**

Projektowana ustawa stanowi wykonanie obowiązku dostosowania systemu prawa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 1 lipca 2008 r. (sygn. akt K 23/07), stwierdzającego niezgodność z Konstytucją przepisów art. 4 ust. 1, 3 i 5 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550 oraz z 2008 r. Nr 93, poz. 584; dalej także jako: ustawa o informowaniu pracowników).

Zgodnie z art. 190 ust. 1 Konstytucji, orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego mają moc powszechnie obowiązującą i są ostateczne.

Sentencja orzeczenia opublikowana została w Dz. U. z 2008 r., Nr 120, poz. 778 (data publikacji wyroku: 8 lipca 2008 r.). Pełny tekst orzeczenia wraz z uzasadnieniem zamieszczony został w OTK Z.U. z 2008 r., Nr 6A, poz. 100.

### **2. Przedmiot i istota rozstrzygnięcia Trybunału Konstytucyjnego**

2.1. Trybunał Konstytucyjny orzekł o niezgodności z Konstytucją art. 4 ust. 1, 3 i 5 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji w zakresie, w jakim przepisy te określają tryb wyboru oraz odwołania rady pracowników w zależności od przynależności pracowników do reprezentatywnej organizacji związkowej.

2.2. Ustawie o informowaniu pracowników, jak również będącej bezpośrednią przyczyną jej uchwalenia dyrektywie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz. Urz. L80, 23/03/2002, s. 29-34, dalej jako: dyrektywa 2002/14/WE), przyświeca idea poszerzenia oraz wzmocnienia dialogu społecznego na płaszczyźnie pracodawcy – pracownicy poprzez stworzenie ram prawnych zapewniających zaangażowanie pracowników w sprawy zatrudniających ich przedsiębiorstw oraz w decyzje, które ich dotyczą. Jak zaakcentowane zostało we wstępie do wymienionej dyrektywy: „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, w sprawie możliwych przewidywanych środków wyprzedzających, w tym zwłaszcza w zakresie szkolenia pracowników i rozwijania ich umiejętności w celu zrównoważenia negatywnych zmian czy też ich następstw oraz wzrostu zdolności zatrudniania i przystosowywalności pracowników, których prawdopodobnie będzie to dotyczyć. Informowanie i przeprowadzanie konsultacji w odpowiednim czasie jest warunkiem wstępnym powodzenia restrukturyzacji oraz przystosowania przedsiębiorstw do nowych warunków stworzonych przez globalizację gospodarki, szczególnie w związku z rozwojem nowych form organizacji pracy.”

Wykonując obowiązek transpozycji dyrektywy 2002/14/WE, ustawodawca krajowy wprowadził regulację, która zarazem urzeczywistnia jeden z elementów zasady ustrojowej wyznaczonej treścią art. 20 ustawy zasadniczej. Zgodnie bowiem z powołanym wzorcem konstytucyjnym, społeczna gospodarka rynkowa oparta na wolności działalności gospodarczej, własności prywatnej oraz solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych jest podstawą ustroju gospodarczego Rzeczypospolitej Polskiej. Z drugiej jednak strony ustawa o informowaniu pracowników posługuje się konstrukcją, która nie znajduje dostatecznego umocowania w postanowieniach dyrektywy 2002/14/WE i która to w praktyce – wbrew intencjom wyrażonym w preambule tego aktu – nie wszystkim zatrudnionym zapewnia równie szeroki dostęp do informacji przekazywanych przez pracodawców, pozbawiając jednocześnie pewną grupę pracowników realnego wpływu na procesy konsultacji w tak istotnych dla nich sprawach, jak chociażby: stan, struktura czy prognoza zmian zatrudnienia, możliwe zmiany w organizacji pracy, względnie w podstawach zatrudnienia (art. 13 ust. 1 pkt 2 i 3 w zw. z art. 14 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników). Opisywany stan rzeczy wiąże się z udziałem organizacji związkowych w tworzeniu rad pracowników (art. 4 ust. 1-3), a także ze skutkiem powiadomienia danego pracodawcy o objęciu go działaniem reprezentatywnej organizacji związkowej, polegającym na automatycznym skróceniu kadencji rady pracowników wybranej przez całą załogę (art. 4 ust. 5). Zdaniem Trybunału, rozwiązania te, a w tym nade wszystko zagwarantowanie organizacjom związkowym prymatu w procesie wyboru przedstawicieli pracowników, którzy mają reprezentować ogół zatrudnionych w kontaktach z pracodawcą, wywołują poważne zastrzeżenia natury konstytucyjnej, ponieważ prowadzą do swoistego uprzywilejowania członków niektórych organizacji związkowych i tym samym naruszają gwarancję tzw. negatywnej wolności związkowej oraz zasadę równości.

2.3. Pod pojęciem negatywnej wolności związkowej kryje się przyznana jednostce swoboda decyzji odnośnie do pozostawania poza strukturami związku zawodowego, przy braku jakichkolwiek ujemnych konsekwencji z tego tytułu. Na wolność tę składa się tak prawo

nieprzystępowania do związku zawodowego, jak i wystąpienia z takiego związku, prawo pozostawania poza związkiem zawodowym czy też wreszcie – prawo niekorzystania z pomocy związku przez pracownika niezrzeszonego. Wprawdzie na gruncie Konstytucji ten aspekt wolności związkowej nie został zagwarantowany *expressis verbis*, ale z uwagi na to, iż w ujęciu aksjologicznym jest on ściśle powiązany z ideą dobrowolności zrzeszania się w związkach zawodowych, tradycyjnie już wywodzi się go z art. 12 Konstytucji, statuującego zasadę ustrojową, jak również z art. 59 ust. 1 Konstytucji, który to z kolei ujmuje problem wolności związkowej od strony pozytywnej, a więc zapewnia wolność zrzeszania się w związkach zawodowych, organizacjach społeczno-zawodowych rolników oraz w organizacjach pracodawców.

Tymczasem zakwestionowane uregulowania zawarte w ustawie o informowaniu pracowników powodują, iż sytuacja pracowników należących do organizacji związkowych (i to nawet nie wszystkich, lecz jedynie tych największych, które stosownie do art. 2 pkt 1 mogą być uznane za reprezentatywne) jest – w kontekście pozyskiwania informacji od pracodawcy i ewentualnie przedstawiania mu swoich opinii – zdecydowanie lepsza aniżeli pracowników niezrzeszonych. W opinii Trybunału Konstytucyjnego, wynika to nie tylko z faktu, że rola reprezentatywnych organizacji związkowych w wyborze rady pracowników jest wiodąca i że to od nich *de facto* zależy kadencja rady wybranej przez ogół pracowników, ale także to, że ustawa o informowaniu pracowników nie określa trybu, w jakim powinien odbywać się przepływ informacji ze szczebla związkowego do załogi. W efekcie pracownicy zrzeszeni w reprezentatywnych organizacjach związkowych mają zapewniony dostęp do informacji przekazywanych przez pracodawcę „po linii związkowej” i analogicznie, za pośrednictwem związku, mogą też przedstawiać swoje stanowiska w kwestiach związanych z zarządzaniem przedsiębiorstwem (w tym zwłaszcza w sprawach związanych z poziomem zatrudnienia), podczas gdy pracownicy legitymujący się członkostwem w mniejszych organizacjach, tudzież niezrzeszeni, będą najprawdopodobniej całkowicie pozbawieni dostępu do interesujących ich danych, podobnie jak i możliwości wyrażania poglądów w ramach konsultacji, albo też będą napotykać istotne trudności w tym zakresie. Dodatkowo na ocenę postanowień art. 4 ust. 1, 3 i 5 ustawy o informowaniu pracowników rzutuje również to, że w polskich realiach, przy stosunkowo niskim stopniu „uzwiązkowienia” pracowników (sięgającym, według Trybunału, zaledwie 13 % całej populacji pracowniczej), nawet te reprezentatywne organizacje związkowe w rozumieniu przepisów prawa pracy faktycznie nie posiadają waloru „reprezentatywności” w ujęciu potocznym.

Wobec powyższego Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że poddane jego kontroli przepisy pozostają w sprzeczności z negatywną wolnością związkową, aczkolwiek nie z tego powodu, że poszczególne jednostki zostały bezpośrednio pozbawione szans na pozostawanie poza organizacjami związkowymi, bądź też że odebrana została im możliwość rezygnacji z członkostwa w takich organizacjach, lecz za sprawą pośredniego ograniczenia dobrowolności podejmowania decyzji w tym przedmiocie. Ustanowione mocą ustawy o informowaniu pracowników uprzywilejowanie niektórych związków zawodowych (czyli pewnej kategorii zrzeszeń) sprzeciwia się standardowi płynącemu z art. 12 oraz art. 59 ust. 1 Konstytucji, gdyż w świadomości jednostek buduje przeświadczenie o „opłacalności” przystępowania do tego typu organizacji.

2.4. Jednocześnie Trybunał Konstytucyjny doszedł do przekonania, iż zróżnicowania uprawnień pracowników w zależności od przynależności związkowej nie da się pogodzić z zasadą równości. Art. 32 Konstytucji wymaga bowiem, ażeby wszystkie podmioty prawa charakteryzujące się w tym samym stopniu określoną cechą relewantną (istotną) były traktowane równo, tzn. bez zróżnicowań i to zarówno tych dyskryminujących, jak i faworyzujących. Stąd też adresaci norm prawnych, posiadający określoną cechę wspólną, winni mieć zapewnioną jednakową pozycję, chyba że odmienne ich traktowanie dałoby się uzasadnić potrzebą realizacji innych gwarancji konstytucyjnych.

Jak podniósł Trybunał, kryterium, ze względu na które ustawodawca zdecydował się na różnicowanie sytuacji podmiotów uprawnionych do tworzenia rad pracowników (a zatem przynależność do reprezentatywnej organizacji związkowej), prowadzi w istocie do bezzasadnego zróżnicowania w obrębie jednej z grup, do których skierowana jest ustawa o informowaniu pracowników. W myśl art. 4 ust. 1 wyłącznie ci pracownicy, którzy należą do reprezentatywnej organizacji związkowej, mają wpływ (co prawda pośredni) na skład osobowy reprezentującej ich rady, natomiast pracownicy niezrzeszeni lub będący członkami mniejszych związków zawodowych nie dysponują już prawem wyboru swych przedstawicieli. W pewnej mierze konkluzja ta odnosi się także do unormowania z art. 4 ust. 3, zaś art. 4 ust. 5, przewidujący automatyczne rozwiązanie rady pracowników wraz z ukonstytuowaniem się reprezentatywnej organizacji związkowej, ostatecznie potwierdza preferencyjne traktowanie trybu „związkowego” (a w efekcie niektórych pracowników) kosztem trybu „załogowego”, respektującego w pełni zasadę równości (art. 4 ust. 4). Konstrukcja ta nie znajduje przy tym żadnego usprawiedliwienia w świetle pozostałych wartości konstytucyjnych, jako że to nie organizacji związkowych, ale samych pracowników (niezależnie od tego, czy pozostają oni poza strukturami związkowymi,



czy też są członkami organizacji związkowych, a w szczególności tych, którym przysługuje miano reprezentatywnych) dotyczyć będą ustalenia wypracowane w drodze konsultacji przez pracodawcę i radę pracowników. Nie bez znaczenia jest w tym kontekście również to, że organizacje związkowe nie są adresatami ustawy o informowaniu pracowników, a dyrektywa 2002/14/WE w ogóle o nich nie wspomina.

W tej sytuacji Trybunał Konstytucyjny stanął więc na stanowisku, że przesłanka różnicowania wprowadzona za sprawą art. 4 ust. 1, 3 i 5 ustawy o informowaniu pracowników nie może być uznana za racjonalną i nie znajduje jakiegokolwiek uzasadnienia z punktu widzenia innych norm ustawy zasadniczej. W konsekwencji przepisy te naruszają także zasadę rekonstruowaną z treści art. 31 ust. 3 Konstytucji.

2.5. Wyrok wywołuje skutki prawne z upływem 12 miesięcy od daty publikacji, tj. z dniem 8 lipca 2009 r. – Trybunał zdecydował się w tym wypadku na odsunięcie w czasie terminu utraty mocy obowiązującej zakwestionowanych przepisów (punkt II sentencji).

2.6. W uzasadnieniu swego rozstrzygnięcia Trybunał Konstytucyjny podkreślił, iż wywołuje ono konieczność uruchomienia procedury zmierzającej do zmiany wadliwych rozwiązań. Oprócz tego Trybunał wskazał, że przy formułowaniu przepisów przejściowych ustawodawca ma do dyspozycji dwie metody regulacji. Mianowicie: możliwe jest ustalenie, że rady pracowników wyłonione w trybie „związkowym” (art. 4 ust. 1) albo „mieszanym” (art. 4 ust. 3) jeszcze przed ogłoszeniem wyroku (czyli przed uchycieniem domniemania konstytucyjności zaskarżonych przepisów) będą funkcjonować do końca kadencji. Z drugiej strony Trybunał Konstytucyjny dopuścił również w przypadku takich rad skrócenie kadencji przewidzianej w art. 11 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników oraz jednoznaczne określenie czasu, w jakim powinny odbyć się wybory nowych rad pracowników, przy czym wybory te miałyby już zostać przeprowadzone wedle znowelizowanych przepisów. W ocenie Trybunału unormowanie takie jest do zaakceptowania, „[...] ponieważ zasada kadencyjności rad pracowników nie ma umocowania w Konstytucji i nie można jej porównywać z zasadą kadencyjności organów umocowanych konstytucyjnie, np. organów stanowiących samorządu terytorialnego [...]”

### **3. Cele i zakres projektowanej ustawy**

3.1. Mając na uwadze potrzebę wykonania orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 1 lipca 2008 r., kierując się brzmieniem sentencji tego wyroku, a także motywami jego uzasadnienia, proponuje się, aby zmiana ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji polegała, po pierwsze, na uchyleniu w art. 4 ust. 1, 3 i 5 oraz funkcjonalnie z nimi związanych ust. 2 i 6, a po drugie – na uchyleniu również tych przepisów, które wprost odnoszą się do roli, jaką mają spełniać organizacje związkowe w powoływaniu rad pracowników, liczby wybieranych przez nie pracowników, zasad działania rad wyłonionych w trybie „związkowym” lub „mieszanym”, a nadto ustania członkostwa w owych radach. Dotyczy to następujących jednostek redakcyjnych: art. 3 ust. 2, 3 i 4, art. 5 ust. 1 pkt 4, art. 6 pkt 2, art. 8 ust. 3, art. 10 ust. 2 pkt 1 oraz art. 12 ust. 3 i 4. W związku z tym, że wskutek proponowanej nowelizacji znaczenia normatywnego pozbawione zostanie pojęcie organizacji związkowej, zdefiniowane na użytek ustawy o informowaniu pracowników w jej art. 2 pkt 1, zasadne jest też uchylenie tego ostatniego przepisu.

Poza tym zachodzi konieczność zmiany „Wzoru informacji o radzie pracowników”, stanowiącego załącznik do ustawy o informowaniu pracowników, gdyż wraz z uchyleniem art. 4 ust. 1 i 3 tejże ustawy bezprzedmiotowym stanie się punkt 4 wymienionego „Wzoru”, wymagający wskazania trybu, w którym utworzona została rada pracowników. Natomiast jeśli chodzi o punkt 5 omawianego załącznika, to częściowo nieadekwatne stanie się jedynie objaśnienie zamieszczone na końcu „Wzoru”, albowiem odwołuje ono m.in. na art. 3 ust. 3 ustawy o informowaniu pracowników.

Z tego samego względu wskazana jest także nowelizacja art. 3 ust. 1 i art. 18 ustawy o informowaniu pracowników, a ściślej rzecz ujmując – nadanie powołanym jednostkom redakcyjnym nowego brzmienia poprzez:

- usunięcie w zdaniu wstępnym art. 3 ust. 1 odesłania do ust. 3, którym to ustawodawca posłużył się w zwrocie: „z zastrzeżeniem ust. 3 i art. 5 ust. 2 pkt 1”,
- wyeliminowanie w art. 18 fragmentu zaczynającego się od słowa „od”, a kończącego na słowie „lub”: „od dnia powiadomienia określonego w art. 4 ust. 1 lub”.

Jednocześnie w art. 4 ust. 4 ustawy o informowaniu pracowników należy zrezygnować ze zwrotu „u którego nie działa organizacja związkowa” wraz z oddzielającymi go przecinkami. Zmieniony w ten sposób przepis art. 4 ust. 4 ustawy o informowaniu pracowników wyznaczy w istocie nowe zasady wyboru rad pracowników – zamiast dotychczasowych trzech trybów, znajdujących zastosowanie zgodnie z porządkiem przewidzianym w ustawie, po wejściu w życie ustawy nowelizującej stosowany będzie mógł być tylko tryb „załogowy”.

Nadanie ustawie o informowaniu pracowników brzmienia czyniącego zadość zasadom techniki prawodawczej, ustalonym rozporządzeniem Prezesa Rady Ministrów z dnia 20 czerwca 2002 r. (Dz. U. Nr 100, poz. 908), wymaga również znowelizowania tych przepisów, które zawierają odesłanie do art. 4 ust. 4 ustawy o informowaniu pracowników, ponieważ jak dotąd redakcja taka była niezbędna dla sprecyzowania zakresu zastosowania konkretnych norm, niemniej jednak rezygnacja z trybów „związkowego” oraz „mieszanego” sprawia, iż uszczegółowienie tego typu straci rację bytu. Odnosi się to do art. 5 ust. 1 pkt 3, art. 8 ust. 1 oraz art. 12 ust. 1, a zmiana brzmienia tych przepisów ograniczy się do wyeliminowania użytego w nich zwrotu: „powoływanej w sposób określony w art. 4 ust. 4”. Wprawdzie rozróżnienie trybów wyboru rady pracowników ustawodawca wprowadził także na gruncie art. 25 i art. 26 ustawy o informowaniu pracowników, tyle że przepisy te miały charakter dostosowujący, a wobec upływu wymienionych w nich terminów obecnie nie są już i nie będą także w przyszłości stosowane. Dlatego też zmianę objętych nimi postanowień trzeba uznać za zbędną.

3.2. W toku prac nad projektem rozważane były oba rozwiązania zarekomendowane przez Trybunał w zakresie uregulowania prawa międzyczasowego. Ostatecznie wybrany został pierwszy ze wskazanych wariantów, sprowadzający się do wyraźnego przesądzenia, iż rady pracowników wyłonione na podstawie zakwestionowanych przepisów mogą funkcjonować w dalszym ciągu, tzn. aż do upływu kadencji, na którą zostały wybrane (art. 2 ust. 1 projektu). W związku z tym jako nieodzowne jawi się również wprowadzenie przejściowej regulacji co do sposobów utraty członkostwa w tychże radach oraz zasad finansowania ich działalności (art. 2 ust. 3, 4 i 6). Co warto podkreślić: konstrukcje prawne proponowane w tym zakresie nawiązują do postanowień art. 6 pkt 2 oraz art. 12 ust. 1 i 3 ustawy o informowaniu pracowników w dotychczasowym brzmieniu. Niezależnie od tego zasadne jest wykluczenie możliwości przeprowadzania wyborów uzupełniających, które to – jak do tej pory – mogły odbywać się na zasadzie art. 12 ust. 4 ustawy o informowaniu pracowników, a ponadto także zastrzeżenie, że rada pracowników, mająca związkową genezę, ulega rozwiązaniu w wypadku, gdy jej skład zmniejszy się do dwóch pracowników bądź gdy swoją funkcję będzie mógł pełnić zaledwie jeden członek takiej rady (art. 2 ust. 2 i 5).

Wydaje się, iż wszędzie tam, gdzie działają rady wybrane w oparciu o art. 4 ust. 1 lub zgodnie z art. 4 ust. 3 ustawy o informowaniu pracowników, wyżej opisane regulacje będą sprzyjać dalszemu niezakłóconemu przepływowi informacji oraz opinii między pracodawcą

a pracownikami, ale też nie spowodują zbytniego odroczenia w czasie samej restytucji stanu konstytucyjności (dotyczy to zwłaszcza postanowień art. 2 ust. 2 i 5).

#### **4. Konsultacje**

Projekt ustawy został skonsultowany ze Związkiem Rzemiosła Polskiego oraz Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych Lewiatan, które to odniosły się do niego aprobująco. Swoje stanowisko przedstawiły również: Forum Związków Zawodowych, Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oraz Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”, przy czym wymienione organizacje opowiedziały się za funkcjonowaniem rad pracowników wyłonionych w trybie „związkowym” i „mieszanym” do końca ich kadencji, a także zasugerowały możliwość przyjęcia rozwiązania, według którego reprezentatywne organizacje związkowe miałyby nadal zapewnić udział w powoływaniu rad pracowników.

Na posiedzeniu komisji senackich pozytywną opinię na temat projektu wyraził też przedstawiciel Konfederacji Pracodawców Polskich oraz – co do zasady – przedstawiciel Instytutu Spraw Obywatelskich. Analogicznie o projektowanej nowelizacji wypowiedział się również przedstawiciel Ministra Pracy i Polityki Społecznej, sygnalizując dodatkowo, iż w związku z pracami toczącymi się równoległe nad rządowym projektem ustawy wykonującej orzeczenie Trybunału Konstytucyjnego, w ramach Zespołu do Spraw Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych wypracowany został consensus w odniesieniu do pierwszego ze sposobów sformułowania przepisu przejściowego dopuszczonych przez Trybunał.

#### **5. Skutki finansowe wykonania projektowanej ustawy**

Ustawa nie powoduje skutków finansowych dla budżetu państwa.

#### **6. Oświadczenie o zgodności z prawem Unii Europejskiej**

Projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

  
**URZĄD**  
**KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ**  
SEKRETARZ  
KOMITETU INTEGRACJI EUROPEJSKIEJ  
SEKRETARZ STANU  
*Mikołaj Dowgiałewicz*  
Min.MD/1568/09/DP/jf

Warszawa, dnia 27 marca 2009 r.

**Pan**  
**Bogdan Paszkowski**  
**Zastępca Przewodniczącego**  
**Komisji Ustawodawczej**  
**Senat Rzeczypospolitej Polskiej**

*Szanowny Panie Przewodniczący,*

W związku z przedłożonym projektem ustawy o zmianie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (druk senacki nr 367) (pismo nr BPS/KU-034/164-2/2/09) uprzejmie informuję, że nie zgłaszam uwag.

*Z poważaniem,*



Do uprzejmej wiadomości:

Pani  
Jolanta Fedak  
Minister Pracy i Polityki Społecznej