

19.03.09
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
Komisja Ustawodawcza
ul. Wiejska 6
00-902 WARSZAWA

Komisja Ustawodawcza

16.03.09 *zht*

KANCELARIA SENATU
Kancelaria Ogólna
12.03.2009
Wpł-Nr dz. BB/1293

INSTYTUT SPRAW OBYWATELSKICH

The Civil Affairs Institute

Poland • 90-734 Łódź, ul. Więckowskiego 33/127 • tel./fax: +48/42/630 17 49 • e-mail: iso@iso.edu.pl • www.iso.edu.pl



Łódź, dn. 09.03.2009

GABINET MARSZAŁKA SENATU

wpłynęło dn. 12.03.09
nr. 1293 podpis *Borusiewicz*

KANCELARIA
Marszałek Senacki
wpłynęło dn. 18.03.09
1793 podpis *Mour*
Pan Bogdan Borusewicz
Marszałek Senatu RP
ul. Wiejska 6
00-902 Warszawa

WNIOSEK

Na podstawie art. 221 § 3 kodeksu postępowania administracyjnego (w interesie publicznym) niniejszym zgłaszamy wniosek o uwzględnienie nowych propozycji w zgłoszonym przez Komisję Ustawodawczą Senatu projekcie nowelizacji ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z dn. 10 maja 2006 r.) przygotowywanej w związku z koniecznością jej dostosowania do orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z dnia 1 lipca 2008 (...) **uchylenia artykuł 24 w/w ustawy** i odpowiedniego dostosowania pozostałych zapisów ustawy w zakresie powoływania rad pracowników na nowych, zgodnych z orzeczeniem TK zasadach.

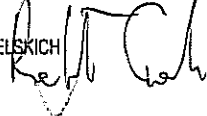
Uzasadnienie

Trybunał Konstytucyjny orzekł, iż uprzywilejowanie związków zawodowych w sposobie wyłaniania rad pracowników marginalizuje wpływ pracowników niezrzeszonych w związkach na proces informowania i przeprowadzania konsultacji w zakładach pracy. Artykuł 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) w zakresie, w jakim określa tryb wyboru oraz odwołania rady pracowników w zależności od przynależności pracowników do reprezentatywnej organizacji związkowej, jest niezgodny z art. 59 ust. 1 w związku z art. 32 i art. 31 ust. 3 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej. W związku argumentacją Trybunału przedstawioną w uzasadnieniu wyroku należy zwrócić uwagę na fakt, iż artykuł 24 również marginalizuje pracowników niezrzeszonych w związkach zawodowych w tych przypadkach, o którym mowa w art. 24 zostało zawarte z pracodawcą przez reprezentację osób zatrudnionych w zakładzie pracy składającą się ze związków zawodowych. Według publicznie dostępnych szacunków, ponad 90% tych porozumień zostało zawartych z pracodawcą właśnie przez związki zawodowe, które wskazywały w nim osoby (najczęściej działaczy związkowych), realizujące proces informowania i konsultowania z ramienia pracowników. Trybunał Konstytucyjny nie odniósł

się do tego artykułu, ponieważ nie był on ujęty we wniosku Komfederacji Pracodawców Polskich do TK, tym niemniej w obecnym kształcie pozwala on na praktyki dyskryminacyjne zakazane przez Trybunał.

Ponadto należy zaznaczyć, iż w przypadku porozumień zawartych w trybie art. 24, w tych zakładach pracy, w których stroną dla pracodawcy była reprezentacja inna niż związki zawodowe dyspozycja tego artykułu budzi również poważne wątpliwości dotyczące spójności z innymi przepisami. Dotyczy to reprezentacji o której mowa w art. 67⁶ § 4 kodeksu pracy (konsultacja przez pracodawcę z reprezentacją pracowników regulaminu telepracy), art. 151⁷ § 4 kp (ustalenie wykazu prac nocnych, których czas nie może przekroczyć 8 godzin), art. 244 § 1 (komisja pojednawcza), art. 2 ust. 7 o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, a także art.11 ust.3 ustawy o pracowniczych programach emerytalnych oraz art.8 ust.2 ustawy o zakładowym funduszu socjalnym, bowiem w powyższych przypadkach bez inicjatywy pracodawcy reprezentacja pracowników o której mowa w w/w przepisach nie jest uprawniona do samodzielnego ukonstytuowania się. W związku z tym po wypełnieniu swojego zadania (ustalenie bądź skonsultowanie regulaminu funduszu socjalnego, programu emerytalnego itd.) taka reprezentacja pracowników traci mandat do reprezentowania kogokolwiek aż do czasu, gdy pracodawca w przypadku konieczności konsultacji nowego kształtu ustaleń w w/w przepisach ponownie wystąpi z inicjatywą wyłonienia reprezentacji pracowniczej w tym celu. Nie ma podstaw, by pracodawca mógł ustalać zmiany z reprezentacją wyłonioną poprzednio. Tym samym reprezentacja o której mowa posiada mandat do zawarcia Porozumienia w trybie art.24 ustawy o informowaniu tylko w okresie, w którym równolegle prowadzone są konsultacje bądź ustalenia do których została powołana. Dlatego w przypadku porozumień, których stroną była reprezentacja wymieniona w w/w przepisach nie może być zrealizowany tryb wypowiedzenia porozumienia zawartego w trybie art. 24 ust. 3 i 4 ustawy o informowaniu, bowiem nawet jeżeli w momencie zawierania porozumienia realizowane były zadania określone w tych przepisach, a w związku z tym osoby te były reprezentatywne, po zakończeniu tych zadań wygasa mandat tych osób. Zasadność powyższej argumentacji potwierdza hipotetyczna, ale prawdopodobna sytuacja odejścia z pracy wszystkich członków takiej reprezentacji. Kto wówczas miałby realizować dyspozycje art.24 ust.3 i 4? Bez inicjatywy pracodawcy w trybie właściwym dla w/w przepisów reprezentacja nie może zostać powołana, a więc procedura wypowiedzenia porozumienia niemożliwa jest do zrealizowania. Co więcej, Ustawodawca przeoczył, że zaproponowane rozwiązanie stwarza możliwość pracodawcom rozwiązania stosunku pracy z osobami wybranymi w skład reprezentacji (nie są one bowiem chronione) blokując w ten sposób możliwość zrealizowania procedury wypowiedzenia porozumienia przez stronę pracowniczą w przypadku naruszania procedur informowania i konsultowania przez pracodawcę (zwracamy uwagę, że osoby wskazane w art.24 ust.2 ustawy nie są stroną porozumienia, nie są więc uprawnione do realizacji procedury, o której mowa w ust.3 i 4!). Zwracamy także uwagę na fakt, iż w przypadku powstania związku zawodowego w zakładzie pracy, w którym dotychczas związki nie działały, z mocy prawa powyższe reprezentacje pracownicze tracą swój mandat. Kto wówczas

miałby realizować procedurę, o której mowa w art.24 ust.3 i 4, jeżeli po znowelizowaniu ustawy w myśl orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego związki zawodowe nie będą mogły wypełniać żadnych zadań w zakresie informowania i konsultowania pracowników? W konsekwencji stwarza to możliwość pracodawcy bezkarnego naruszania przepisów o informowaniu i konsultowaniu realizowanych w trybie art.24 ust.1, bowiem w zakładzie pracy nie będzie istniała obdarzona mandatem reprezentacja pracowników uprawniona do zrealizowania procedur o których mowa w art.3 i 4. Powyższe okoliczności świadczą o tym, iż Ustawodawca tak daleko zasugerował się, że reprezentacją o której mowa w art.24 muszą być związki zawodowe, że przygotował procedurę o której mowa w ust.3 i 4 tego artykułu możliwą do zrealizowania tylko przez taką reprezentację pracowniczą. Toteż jest to drugi, obok niezgodności z Konstytucją, argument za uchyleniem artykułu 24 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji.

Z poważaniem
DYREKTOR
INSTYTUTU SPRAW OBYWATELSKICH

Rafał Górski

Rafał Górski