

Uchwalona w maju tego roku ustawa O Informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji zaczęła funkcjonować w naszych przedsiębiorstwach. Pojawiły się w związku z tym postulaty zmian wynikające z bieżących doświadczeń wielu firm.

Uważamy, że dobry proces informacji i konsultacji pracowników jest nie tylko niezbędny do prawidłowego funkcjonowania nowoczesnych firm, ale również może jeżeli jest właściwie wprowadzony na poziomie firmy przyczynić się do jej lepszych wyników.

Nie powinien on jednak być utożsamiany z narzuconymi przez prawo trudnymi do zrealizowania i kosztownymi obowiązkami.

Chciałabym przedstawić Państwu te propozycje zebrane od naszych firm członkowskich z prośbą o włączenie tych postulatów przy planowanych pracach nad rewizją zapisów tego dokumentu.

W projekcie ustawy partnerzy społeczni wprowadzili szereg pozytywnych zmian, takich jak rozsądny pułap zatrudnienia od którego ta ustawa ma obowiązywać, czy pracowniczy tryb wnioskowy.

1. Demokracja Rad Pracowników u pracodawców z funkcjonującymi związkami zawodowymi

W naszym przekonaniu uchwalona ustawa nie zrealizuje zasadniczego celu implementowanej dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego, jakim jest doprowadzenie do autentycznego dialogu pracodawcy z pracownikami. Uchwalona ustawa jest **niedemokratyczna**, ponieważ monopolizuje, w zakresie wyboru członków rady pracowników, związki zawodowe i pozbawia tym samym pracowników możliwości wybierania swoich przedstawicieli. Jest to przyczyną pojawiania się konfliktów w zakładach pracy. W sytuacji niskiego uzwiązkowienia w wielu zakładach pracy, utrzymywanie monopolu organizacji związkowych w celu realizacji uprawnień wynikających z ustawy, jest nadużyciem. Tym bardziej, że odpowiednie gwarancje dla organizacji związkowych są uregulowane w obszernym zakresie w ustawie o związkach zawodowych oraz odpowiednich przepisach prawa pracy.

Takie nierówne potraktowanie w ustawie pracowników zakładów, w których działa organizacja związkowa i pracowników zakładów, w których taka organizacja nie istnieje (**art. 4 ust. 1 w por. z art. 4 ust. 4**) poprzez zróżnicowanie sposobu wyłaniania reprezentacji pracowników w oparciu o kryterium istnienia bądź nie istnienia organizacji związkowej stanowi nieuzasadnione zróżnicowanie sytuacji pracowników poszczególnych zakładów pracy.

Nasze zastrzeżenia budzi między innymi treść **art. 4 ust. 5** w którym znalazło się postanowienie, że rada pracowników powstała z wyboru samych pracowników 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 jej powstaniu. W ten sposób pozbawia się możliwości partycypacji w prawach pracowników niezależnie od ich woli. W tym stanie rzeczy zachodzi uzasadnione podejrzenie, że postanowienie takie stwarza nierówne prawa pracowników niezrzeszonych i związków zawodowych.

Ponadto wątpliwości budzą postanowienia **art. 12** w którym wprowadzie prawo odwołania członka rady pracowników przysługuje pracownikom, ale w sytuacji kiedy radę powołają związki zawodowe prawo do odwołania przysługuje tylko i wyłącznie związkom zawodowym. W tym przypadku pracownicy zostali pozbawieni jakiegokolwiek możliwości kontroli nad pracą członków rady wybranej przez związki zawodowe. Rady, która zgodnie z celem implementowanej dyrektywy miała być przedstawicielstwem pracowników, a nie wyłącznie związków zawodowych.

Proponujemy zatem usunięcie art. 3 ust 2, 3,4 oraz art. 4 ust 1, 2,3, 5, 6 rozszerzając jednocześnie zakres na wszystkie firmy, niezależnie od funkcjonowania związków zawodowych art.4 ust 4 powinien mieć brzmienie - „ Członków rady pracowników, zatrudniającego ;”

Konsekwentnie Art. 12.ust 1 powinien dotyczyć możliwości odwoływania członków rad w każdej firmie, ust 3 i 4 powinny być skreślone.

2. Jednoznaczne określenie terminu wyborów do Rad Pracowników.

Art. 25 ust 3. jako przepis o charakterze przejściowym wymaga doprecyzowania. Postanawia on, że w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy pracodawca, o którym mowa w ust. 2, czyli taki u którego nie działają związki, lub taki gdzie organizacje związkowe nie zawarły porozumienia co do wyboru rady zobowiązany jest do zorganizowania wyborów członków rady pracowników. Jednocześnie z treści art. 8 ustawy wynika, że pracownicy mogą skorzystać z przysługującego im prawa do informowania i przeprowadzania z nimi konsultacji, o ile wyrażą taką wolę w formie złożonego wniosku grupy pracowników do pracodawcy. Zatem decyzja co do zainicjowania procedury nakierowanej na przeprowadzenie wyborów de facto znajduje się po stronie pracowników. Przepisy są więc w tym zakresie niejasne i budzą liczne wątpliwości interpretacyjne.

Ponieważ z drugiej strony nie ma w ustawie jednoznacznego określenia w jakim czasie po otrzymaniu przez pracodawcę pisemnego wniosku od grupy pracowników, o którym mowa w art. 8 ust 1 ma on zorganizować wybory, proponujemy, aby **art. 25 ust 3** miał następujące brzmienie: „ *W terminie 6 miesięcy od dnia otrzymania pisemnego wniosku o którym mowa w art.8. ust 1 pracodawca obowiązany jest do zorganizowania wyborów członków rady pracowników* ”.

Z obecnego brzmienia **art. 8 ust 2** oraz **art. 10 ust 3** wynika, że pracodawca powinien w dniu ustalenia regulaminu, powiadomić pracowników o terminie wyborów. Biorąc pod uwagę głosy pracodawców o wielozakładowej strukturze, proponujemy by pracodawca miał 45 dni na zorganizowanie wyborów, po ustaleniu regulaminu, art. 10 ust 3 powinien więc mieć następujące brzmienie: „ *Wybory przeprowadza się w dniu roboczym, w sposób przewidziany w regulaminie, regulaminie którym mowa w ust. 2, nie później niż w terminie 45 dni od dnia jego ustalenia.* ”

3. Rozszerzenie możliwości zawierania porozumień.

Art. 24 ust. 1, który wprowadził czasową możliwość, do dnia wejścia w życie ustawy, **zawierania porozumień** pomiędzy pracodawcą a pracownikami powinien przewidywać możliwość zgodnie z postanowieniami art. 5 dyrektywy UE bezterminowego zawierania takich porozumień. Obecny zapis wyklucza taką możliwość w nowo tworzonych inwestycjach.

Proponujemy zatem następujące brzmienie art. 24 ust 1. „ *Przepisów ustawy nie stosuje się do pracodawców, u których zostało zawarte porozumienie dotyczące informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji co najmniej równie określonym w ustawie oraz uwzględniające interes pracodawcy i pracowników, z zastrzeżeniem ust 2.* ”

4. Doprecyzowanie zakresu przekazywanej informacji i terminów konsultacji.

Obecny **zakres informacji** opisany w **art. 13**, jest bardzo szeroki i budzi wiele obaw ale konfliktów w zakładach pracy. Powstaje bardzo duże dla przedsiębiorstw i ich konkurencyjności, ryzyko niekontrolowanego obiegu strategicznej informacji wśród nieprzygotowanych pracowników do pozyskiwania chronionych danych. Proponujemy zatem, aby wprowadzić obowiązek, aby pracodawca, co najmniej raz na rok przekazywał informacje zawarte w sprawozdaniu finansowym przedsiębiorstwa oraz w sytuacjach określonych w zakresie przedmiotowym informacji i konsultacji, a nie jak jest przewidziane w projekcie każdorazowo na pisemny wniosek rady pracowniczej. Uważamy, że takie uregulowanie przyczyni się do odformalizowania procesu informacji i konsultacji, co jest zgodne z przedmiotem i charakterem omawianego procesu.

Proponujemy następujące brzmienie **art. 13 ust 1**: „, *Pracodawca przekazuje radzie pracowników, co najmniej raz na rok informacje zawarte w sprawozdaniu finansowym spółki oraz w przypadku przewidywanych zmian lub zamierzonych działań informacje dotyczące:...* ”

Powyższa propozycja nakłada obowiązek na pracodawcę przestrzegania konkretnych terminów (jeżeli nie uzgodnione inaczej w porozumieniu) przekazywania informacji bez doprowadzania do paraliżu informacyjno-konsultacyjnego w firmie.

Proponujemy w prowadzenie w **art. 14 ust 2 p 1** maksymalnego okresu 30 dni na konsultacje. Obecny ogólny zapis prowadzi do wielu niepotrzebnych dyskusji i wydłuża proces decyzyjny w firmie, nierzadko szkodząc samym pracownikom.

5. Uściślenie przepisów dotyczących ustalenia liczby pracowników.

Obecny zapisy **art. 7** oraz różne interpretacje prawne powodują niepotrzebne emocje oraz skomplikowane obliczenia potrzebne do ustalenia liczby pracowników. Proponujemy, aby uprościć ten zapis ustalając liczbę zatrudnionych u pracodawcy na podstawie wyliczonych pełnych etatów na dzień np. 1 stycznia.

6. Określenie maksymalnej kwoty finansowania kosztów działalności rady.

Obecny bardzo ogólny zapis w art. 6 p. 1 mówiący tylko o tym, że to pracodawca ponosi koszty działalności rady może doprowadzić do nadmiernych oczekiwań ze strony rady co do kosztownych ekspertyz. Proponujemy ustalenie maksymalnej rocznej kwoty, jaką byłby 10% wartości Funduszu socjalnego, którego wielkość jest skorelowana z wysokością zatrudnienia oraz odgórnie ustalaną roczną składką.

Amerykańska Izba Handlowa zgadza się ze stanowiskiem rządu w jego elastycznym i pragmatycznym podejściu do tej legislacji, która powinna zapewnić swobodne kształtowanie zbiorowych stosunków pracy. Podkreślając rolę wzmocnienia elastycznych form dialogu na poziomie zakładu pracy zwracamy się z prośbą o uwzględnienie naszych uwag, których źródłem są doświadczenia przedsiębiorstw u których powstały rady pracownicze. Proponowane przez nas zmiany przyczynią się do poprawy konkurencyjności naszych przedsiębiorstw oraz większego zaangażowania i partnerstwa między pracownikami, jednocześnie realizując postanowienia dyrektywy UE.