



## CO DALEJ Z PROJEKTEM USTAWY O RADACH PRACOWNIKÓW?

### MÓWI WICEPRZEWODNICZĄCY OPZZ JAN KISIELIŃSKI

22 lutego br. odbyło się połączone posiedzenie dwóch komisji sejmowych pracy i gospodarki. Komisje obradowały na wdrożeniu w polski system prawny Dyrektywy Unii Europejskiej 14/2002 - czyli projektem ustawy o informacji i konsultacji, bardzo często nazywaną ustawą o radach pracowników.

Trzeba przyznać, że w czasie 18 miesięcy pracy nad wdrożeniem dyrektywy było wiele różnego rodzaju projektów. Przypomnę, że dyrektywa miała być wdrożona jeszcze za czasów rządów premiera Marka Belki. Wówczas był przygotowany projekt rządowy, który powstał pod nadzorem wicepremiera, ministra gospodarki i pracy Jerzego Hausnera i projekt związkowy, który powstał w wyniku porozumienia organizacji związkowych w trakcie dyskusji nad projektem rządowym i projekt pracodawców, który powstał najpóźniej, jako odpowiedź na projekt związkowy.

W poprzedniej kadencji Sejmu związkom zawodowym skutecznie udało się zablokować uchwalenie projektu ustawy, w wersji, która była ewidentnie ze szkodą dla pracowników i związków zawodowych. Wtedy przypominaliśmy, że zgodnie z ustawą o związkach zawodowych obowiązkiem pracodawcy jest konsultacja ze związkami zawodowymi. I zgodnie z tą samą ustawą na związkowcach spoczywa obowiązek dzielenia się wiedzą z pracownikami zakładu pracy – całej załogi nie tylko członków związku zawodowego.

Przypomnę jeszcze, że Polska powinna wdrożyć dyrektywę 14/2002 już w marcu 2005 roku, ale Sejm poprzedniej kadencji nie do-kończył prac – ostatnie prace w komisjach miały miejsce w lecie 2005 roku. Brak wdrożenia tej dyrektywy mógł spowodować nałożenie na Polskę sankcji ze strony Unii Europejskiej.

Już po zeszło-rocznych wyborach parlamentarnych jeszcze urzędujący gabinet premiera Marka Belki przekazał swój pierwotny projekt z jesieni 2004 roku nowemu Sejmowi. Tu doszło do śmiesznej w sumie sytuacji – kierowane przez Prawo i Sprawiedliwość Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej nie zadało sobie trudu przygotowania nowego projektu, tylko ponownie do prac parlamentarnych trafił projekt przygotowany przez wicepremiera Jerzego Hausnera.

Posłowie OPZZ złożyli po raz kolejny w Sejmie obecnej kadencji projekt ustawy, który wcześniej skonsultowaliśmy z reprezentatywnymi związkami zawodowymi tj. NSZZ „Solidarność” i Forum Związków Zawodowych.

Odbyło się pierwsze czytanie w komisjach sejmowych, została powołana podkomisja. Już podczas prac w podkomisji udało nam się wypracować konsensus pomiędzy trzema centralami związkowymi – tj. OPZZ, „Solidarność” i FZZ z trzema organizacjami pracodawców czyli Business Center Club, Polską Konfederacją Pracodawców Prywatnych Lewiatan i Związkiem Rzemiosła Polskiego. Dokumentu nie podpisał Andrzej Malinowski, prezydent Konfederacji Pracodawców Polskich. Do dnia dzisiejszego nie rozumiem jego decyzji, jak również zachowania się przedstawiciela KPP podczas prac legislacyjnych. z tego powodu, że wnosił swoje poprawki, które nie były do skonsumowania przez pozostałych partnerów. Przedstawiciel KPP próbował „wyjąć” spod obowiązowania ustawy potężną grupę pracowników m.in. z agencji pracy tymczasowej.

Projekt przedłożony przez komisje po środowym spotkaniu do drugiego czytania jest to wypracowany konsensus. Oczywiście tak jak każdy kompromis na pewno nie zadawała wszystkich, na pewno nie wszystkie zapisy zadawałają pracodawców, jak i związki zawodowe.

Czym wypracowany kompromis różni się od projektu rządowego?

Niestety została podniesiona poprzeczka funkcjonowania rad pracowników. W projekcie rządowym rady miały istnieć w zakładach zatrudniających od 20 pracowników, obecny zapis w projekcie ustawy mówi, że rady pracowników działają w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 50 pracowników. Znając dyskusję w Sejmie poprzedniej kadencji i w tej kadencji, układ sił, obawiam się, że zapis dotyczący 20 pracowników był od początku nierealistyczny i nie bylibyśmy w stanie go obronić.

Ale jeśli mówić o kompromisie, to z drugiej strony podnieśliśmy liczbę członków rad pracowników. W



projekcie rządowym był przedstawiciel - czyli reprezentacja jednoosobowa, my wprowadziliśmy zróżnicowanie w zależności od ilości zatrudnionych. W przedsiębiorstwach od 50 do 250 zatrudnionych będzie trzech członków rady, od 251 do 500 zatrudnionych jest 5 członków rady, a w zakładach powyżej 500 zatrudnionych rada ma liczyć 7 członków.

Ale jest również zapis, że w radzie ma zasiadać przedstawiciel każdej reprezentatywnej organizacji związkowej – oczywiście jeśli w przedsiębiorstwie są związki zawodowe. A zatem w dużym przedsiębiorstwie, w którym działa kilka reprezentatywnych organizacji związkowych – w rozumieniu ustawy o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, każdy z tych związków powinien mieć swojego przedstawiciela w radzie.

Niezależnie od tych liczb, o których była mowa wcześniej najważniejszą sprawą jest model funkcjonowania rad. W projekcie rządowym zapis był taki, że niezależnie od tego czy działają związki zawodowe czy nie, wszyscy pracownicy wybierają swoich reprezentantów i rada pracowników funkcjonuje obok związków zawodowych. I to był największy punkt sporny w dyskusji nad projektem, bowiem to mogło doprowadzić do dualizmu w procesie konsultacji, a nawet manipulacji przez pracodawcę, który mógłby wybierać między związkami zawodowymi a radą pracowników, a nawet doprowadzić do skłócenia ich władz.

Za zgodą pracodawców wprowadziliśmy zapisy, że w przedsiębiorstwach gdzie są związki zawodowe to związki zawodowe desygnują swoich przedstawicieli do rad pracowników. Gdy związków zawodowych nie ma, a załoga chce mieć radę – podkreślam wyraz „chce” – to wówczas w przedsiębiorstwach do 100 pracowników 10 osób podpisuje zgłoszenie kandydata, a w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 100 pracowników takie zgłoszenie podpisuje nie mniej niż 20 osób.

I tu kolejna nowość. Jeżeli w przedsiębiorstwie, w którym działa tak wybrana rada powstanie związek zawodowy, to rada ulega rozwiązaniu, a mandat jej członków wygasa po upływie 6 miesięcy od dnia powstania reprezentatywnego związku zawodowego chyba, że okres do końca kadencji jest krótszy niż 12 miesięcy. Wówczas rada funkcjonuje do końca tego okresu.

Kolejną wprowadzoną zmianą jest kwestia kadencyjności rady pracowników. Tu były różne pomysły – 2 lata, 3 lata, ostatecznie kadencja została przyjęta na 4 lata.

Innym punktem spornym była sprawa ochrony prawnej dla członków rady. Skrajne stanowisko było takie, że

członkowie rad nie powinni mieć ochrony prawnej, ochronę tak jak działacze związkowi, czyli kadencję plus połowę czasu trwania kadencji, nie więcej jednak niż rok. Został wypracowany kompromisowy zapis, że członkowie rad mają ochronę przez czas trwania kadencji. Czyli w czasie wykonywania mandatu członka rady jego warunki pracy i płacy nie mogą ulec zmianie na niekorzyść pracownika.

Sporny był również problem zachowania tajemnicy, czyli blokowania informacji, które pracodawca uznaje za poufne. Były próby utajnienia wszystkiego, oczywiście wtedy nie można by normalnie wykonywać tej ustawy. Czyli informacje mogą być poufne w rozumieniu prawa handlowego i członek rady powinien zachować taką informację przez czas ustawowy tj. 3 lata.

Ważnym problemem jest sprawa finansowania rad pracowników. Tu doszliśmy do następującego kompromisu – jeśli związki zawodowe desygnują swoich przedstawicieli do rad, to one ponoszą koszty ich funkcjonowania. W przedsiębiorstwach, w których nie ma związków zawodowych rada zawiera z pracodawcą porozumienie o sposobie finansowania działalności rady.

W projekcie ustawy jest również niezwykle ważny zapis – art. 24 punkt 1, który mówi, że „przepisów ustawy nie stosuje się do pracodawców, u których przed wejściem w życie ustawy zostało zawarte porozumienie dotyczące informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji zapewniające warunki informowania i przeprowadzania co najmniej równe określonym w ustawie oraz uwzględniające interes pracodawcy i pracownika”. Czyli w przedsiębiorstwach, gdzie przed wejściem w życie ustawy związki zawodowe podpisały porozumienie z pracodawcą, to tworzenie rad pracowników nie będzie potrzebne.

Rada pracowników może podpisać z pracodawcą porozumienie dotyczące sposobu działania rady – np. finansowania, zwolnienie ze świadczenia pracy członków rady, kwestie finansowania ekspertów rady, pomieszczeń itp. Wzór takiego porozumienia znajdzie się w załączniku do ustawy. W takim porozumieniu można rozszerzyć uprawnienia rady tzn. np. może być 9 członków rady a nie 7. Oczywiście porozumienie nie może ograniczać ustawowych warunków działania rady.

Ustawa wejdzie w życie najprawdopodobniej pod koniec marca br. Myślę, że prezydent nie będzie robił problemów z jej podpisaniem.

Wiceprzewodniczący OPZZ  
*Jan Kisielewski*

## ***Walczymy o wcześniejsze emerytury - i Ty złóż swój podpis pod społecznym projektem!***

Obywatelski Komitet Inicjatywy Ustawodawczej o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw zbiera podpisy pod projektem ustawy.

**Obywatelski projekt ustawy oraz wzór karty do zbierania podpisów można pobrać ze strony internetowej OPZZ – <http://www.opzz.org.pl>**

Na naszej stronie znajduje się również wypowiedź wiceprzewodniczącej OPZZ Wiesławy Taranowskiej, która omawia zalety społecznego projektu ustawy.

## ***Ludzie ciężkiej pracy mają prawo do wcześniejszej emerytury!***