



## DEBATA SEJMOWA O INFORMACJI PRACOWNIKÓW

**W dniu dzisiejszym w Sejmie trwa debata nad projektem ustawy o informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami. To bardzo ważna ustawa. O pracach nad ustawą mówił w „Kronice” nr 28/2006 wiceprzewodniczący OPZZ Jan Kisieleński. Publikujemy wystąpienie posła sprawozdawcy Stanisława Szweda (PiS).**

Panie Marszałku! Wysoka Izbo!

W imieniu połączonych Komisji Gospodarki oraz Komisji Pracy przedstawiam sprawozdanie o rządowym projekcie ustawy o informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami. Zanim omówię treść przygotowanego sprawozdania, pozwolę państwu, że kilka zdań historii o tym temacie, dosyć skomplikowanym. Wielu dziennikarzy w mass mediach podawało, że tak do końca nie wiadomo, o co chodzi, chciałbym więc na początku bardzo wyraźnie powiedzieć, że chodzi o wybór rad pracowników, a nie o powoływanie rad pracowniczych. Rady pracownicze funkcjonują w przedsiębiorstwach państwowych i mają się dobrze. Nie ma żadnych zakusów, żeby je likwidować. Mówimy o powoływaniu nowej instytucji: rad pracowników.

To, że się dzisiaj tym zajmujemy, wynika bezpośrednio z dyrektywy nr 14 Parlamentu Europejskiego i Rady Europy z 2002 r. Dyrektywa ta zaczęła w Polsce obowiązywać 23 marca 2005 r. Ustanawia ona ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej. W poprzedniej kadencji Sejmu przez wiele miesięcy trwały prace nad projektem ustawy, ale nie znaleziono kompromisu pomiędzy partnerami społecznymi, ażeby taki projekt wypracować. W związku z tą dyrektywą i z terminem jej wdrożenia rząd premiera Belki skierował do Sejmu w ostatnim dniu swojego urzędowania projekt, który został przez rząd premiera Marcinkiewicza podtrzymany. Zawarty jest on w druku nr 128. Projekt ten został skierowany do prac w parlamencie i ze względu na to, że dyrektywa ta nie jest w Polsce wdrażana, był projektem pilnym. Stąd, mimo że nie był on akceptowany przez partnerów społecznych, połączone komisje zdecydowały się pracować na tym projekcie i powołały podkomisję. Podkomisja, której miałem zaszczyt przewodzić, pracowała nad przedłożeniem projektu.

Głównym celem, jaki sobie postawiliśmy, było jeszcze raz namówienie partnerów społecznych, ażeby usiąść do stołu i wypracować kompromis w celu przyjęcia dobrego rozwiązania, które ma służyć dialogowi społecznemu w naszym kraju. Mogę z satysfakcją poinformować Wysoką Izbę, że taki kompromis został wypracowany. Na 7 organizacji reprezentatywnych w naszym kraju, czyli NSZZ "Solidarność", OPZZ, FZZ (reprezentacje związków zawodowych) i reprezentacje pracodawców, takie jak BCC, PKPP Lewiatan, Związek Rzemiosła Polskiego, tych sześć organizacji wypracowało wspólny kompromis. W pracach nie brała udziału Konfederacja Pracodawców Polskich, choć jej przedstawiciel w pracach podkomisji aktywnie uczestniczył.

Jak już powiedziałem, dyrektywa nakładała na Polskę obowiązek jej wdrożenia poprzez ustawę do 23 marca 2005 r.; natomiast brak tej ustawy spowodował, że Komisja Europejska wystąpiła do rządu z pytaniem o to, co w tej sprawie się robi i

dlatego nie ma tej ustawy. Dzisiaj, myślę, na zakończenie będziemy mogli powiedzieć, że ta ustawa jest i w związku z tym będziemy mogli tę dyrektywę realizować.

Chcę tutaj również podkreślić, że jeśli chodzi o stronę rządową, o pana ministra Michałkiewicza, obecnego tutaj pana ministra Kwiatkowskiego, to mieliśmy pełne zrozumienie i akceptację rządu co do naszych działań. Poza tym rząd wspierał ten zawarty kompromis pomiędzy partnerami społecznymi. (...)

Zanim przejdę do szczegółowego omówienia, powiem o tym, na czym tak naprawdę opiera się ten kompromis. Powiem o takich pięciu kluczowych sprawach. Po pierwsze, chodzi o to, że rady pracowników mogą być tworzone w zakładach pracy zatrudniających co najmniej 50 pracowników. W projekcie rządowym proponowano 20 osób. Są w tym zakresie pewne kontrowersje, również w opinii, którą otrzymaliśmy z KIE, też jest to poruszane. Myślę jednak - po tym, jak przeszedliśmy wcześniej podobne ustawy z innych krajów - że nie ma tutaj zagrożenia, iż Rada Europy czy Komisja Europejska nam to zakwestionuje. To jest kompromis, który wypracowali partnerzy społeczni. Myślę, że warto go uszanować. Kolejna sprawa to jest kompromis polegający na tym, że tam, gdzie funkcjonują związki zawodowe, to związki zawodowe wybierają rady pracowników. Tam, gdzie nie ma związków zawodowych, to na wniosek 10% zatrudnionych pracowników wyboru dokonują pracodawcy. Biorąc pod uwagę to, że mamy jedno z najniższych uzwiązkowień w naszym kraju, niespełna 16% ludzi zatrudnionych w gospodarce jest we wszystkich związkach zawodowych, myślę, że nie jest to w tym przypadku żadne nadużycie.

Kolejna sprawa to koszty. Tutaj też, wydaje mi się, osiągnęliśmy duży kompromis. Tam, gdzie rady pracowników wybierają związki zawodowe, koszty ponoszą związki zawodowe, tam, gdzie - pracownicy, koszty ponosi pracodawca. I kwestia związana z ochroną. Ochrona dotyczy członków rady pracowników tytko w czasie kadencji, ale nie po kadencji, jak było w projekcie rządowym. Kolejna kwestia, która też wydaje się dużym kompromisem, to jest to, że do 2008 r. - taką możliwość daje dyrektywa - ustawa będzie obowiązywać w zakładach powyżej 100 osób.

Teraz chciałbym zwrócić uwagę na poszczególne artykuły, oczywiście nie na wszystkie, tylko na te, które w trakcie prac komisji wywoływały dyskusję czy były bardziej szczegółowo omawiane. Jeśli chodzi o sam tytuł, to jest mała zmiana, teraz jest to ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Jak już powiedziałem, jeśli chodzi o art. 1, to przepisy ustawy stosuje się do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą, zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Tam, gdzie działa rada pracownicza, tam rady pracowników nie będą powoływane. W art. 2 jest mowa o organizacjach związkowych. Mówimy tutaj o organizacjach reprezentatywnych, zgodnie z Kodeksem pracy, i to dotyczy trzech głównych central związkowych, o których już mówiłem, tam zaś, gdzie nie ma tych central związkowych, to jest reprezentacja związku, która liczy 10% pracowników. W art. 3 jest mowa o tym, ilu pracowników wchodzi w skład rady. I tak u pracodawcy zatrudniającego 50-250 pracowników - 3 pracowników, 250-500 pracowników - 5 pracowników, powyżej 500 pracowników - 7 pracowników. W art.

4, który wywoływał dużo dyskusji, chodzi o to, kto wybiera rady pracowników. Jak już powiedziałem, tam, gdzie działają organizacje związkowe, to w porozumieniu wybierają rady pracowników. Jeżeli nie dochodzi do takiego porozumienia, to wtedy również są wybierane rady pracowników, ale przez pracowników. U pracodawcy zatrudniającego do 100 pracowników członków rady wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 10 pracowników; powyżej 100 pracowników - członków rady wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 20 pracowników. Z art. 8 wynika, że te wybory dokonywane są na wniosek, organizuje je pracodawca na pisemny wniosek co najmniej 10% pracowników. Przepisy art. 4 ust. 5 i 6 wywoływały na posiedzeniach komisji spore dyskusje. To jest kwestia związana z tym, że tam, gdzie jest rada pracowników, która została powołana w wyborze przez pracowników, powstaje związek zawodowy, to w okresie 6 miesięcy ten związek zawodowy czy te związki zawodowe dokonują wyborów i ta rada ulega wtedy rozwiązaniu. Wprowadziliśmy również przepis w ust. 6., w którym jest mowa o tym, że jeżeli ten okres do ukończenia kadencji wynosi nie więcej niż 12 miesięcy, to wtedy wyborów się nie przeprowadza. Na posiedzeniu komisji została zgłoszona poprawka polegająca na tym, aby skreślić ust. 5 i 6. Ta poprawka nie uzyskała akceptacji. „Za” było 6 posłów, „przeciw” - 21.

W art. 5 mówimy o ustaleniach; chodzi o to, co rada pracowników ustala z pracodawcą. To są ustalenia obligatoryjne. A więc chodzi o zasady i tryb przekazywania informacji, przeprowadzania konsultacji, tryb rozstrzygnięcia sporów zbiorowych. W ust. 2 mamy ustalenia fakultatywne, a więc co może ustalić rada pracowników z pracodawcą. W art. 6 mówimy o kosztach. Już o tym wspominałem, że tam, gdzie związki zawodowe będą tworzyć rady, koszty ponoszą organizacje związkowe. W art. 9 mamy określone zasady wyborcze. Czynne prawo wyborcze, bierne prawo wyborcze. Z przepisów tych wynika, że wybory są ważne, jeżeli wzięło w nich udział co najmniej 50% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. W przypadku gdyby w wyborach nie wzięło udziału co najmniej 50% pracowników, po upływie 30 dni przeprowadza się ponownie wybory, które uznaje się za ważne bez względu na liczbę pracowników, którzy wzięli w nich udział. I oczywiście członkami rady pracowników zostają kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów. W art. 11 wprowadziliśmy zapis mówiący o tym, że kadencja członków rady pracowników trwa 4 lata. W poprzednim projekcie była mowa o 2 latach, później były 3 lata, a my wprowadziliśmy 4 lata. W art. 13 mówi się o zakresie ustawy, czego ta ustawa tak naprawdę dotyczy. Pracodawca przekazuje radzie pracowników informacje dotyczące działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian, stanu struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia, działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Pracodawca przekazuje informacje w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek rady pracowników. Pracodawca przekazuje informacje w terminie, w formie i w zakresie umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji, a w sprawach, o których mowa we wcześniejszych ustępach, przygotowanie się do konsultacji.

Kolejne artykuły. W art. 16 mówimy o przepisach dotyczących nieujawniania informacji. To był też jeden z ważniejszych artykułów. Chodzi o to, żeby informacje, które są zastrzeżone, nie były ujawniane. Głównie chodzi o sprawy handlowe, ale też bezpieczeństwa zakładu pracy. W art. 17 mamy sprawę związaną z ochroną. I tu, jak już powiedziałem, członkowie rad pracowników mają zapewnioną ochronę tylko

na czas kadencji. Nie ma już ochrony, jak to było przewidywane w projekcie, po upływie kadencji.

W art. 18 mówimy o przekazywaniu do ministra właściwego do spraw pracy informacji dotyczącej rady pracowników. Nie prowadzimy rejestru. Do projektu sprawozdania jest dołączony załącznik, w którym jest przedstawiony wzór informacji o radzie pracowników. Będzie to tylko informacja, którą można będzie znaleźć na stronie internetowej, nie będzie potrzeby prowadzenia specjalnego rejestru i zatrudniania dodatkowych ludzi, którzy by to prowadzili.

W art. 19 mówimy o środkach karnych, czyli o następujących sytuacjach: jeżeli ktoś wbrew przepisom ustawy uniemożliwia utworzenie rady pracowników, nie podaje informacji, o której była wcześniej mowa, nie organizuje wyborów rady pracowników lub je utrudnia, nie informuje rady pracowników, nie przeprowadza z nią konsultacji w sprawach określonych w ustawie lub utrudnia przeprowadzenie konsultacji, dyskryminuje członka rady pracowników w związku z wykonywaniem przez niego czynności związanych z informowaniem o przeprowadzonej konsultacji, to podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny.

Następnie mamy przepisy przejściowe i chciałbym jeszcze zwrócić uwagę na art. 24 mówiący o sytuacji, w której w tej chwili obowiązują porozumienia dotyczące informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji. Jeżeli te porozumienia są akceptowane przez strony, to nie będzie potrzeby powoływania rad pracowników. To też jest jeden z punktów, który uważam za duży kompromis wypracowany przez partnerów społecznych.

W przepisach przejściowych, to, co już mówiłem, wprowadziliśmy zapis, na który dyrektywa zezwała, mówiący, że w okresie do 30 marca 2008 r. przepisy ustawy będą stosować się do pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników, a już po tym okresie bariera ta będzie wynosiła 50 pracowników.

W art. 27 wprowadziliśmy zapis mówiący, że po roku obowiązywania tej ustawy Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych dokona przeglądu stosowania niniejszej ustawy w celu przedłożenia rządowi propozycji koniecznych zmian, ewentualnie jakichś innych uwag, które będą z tego wynikały.

Tak pokrótce omówiłem zawarty w sprawozdaniu projekt tej ustawy. Myślę, że jest to, tak jak już powiedziałem, dobry przykład dialogu społecznego, i mam nadzieję, że jest to też dobry początek przed dalszymi wspólnymi pracami nad innymi sprawami pracowniczymi, nad zmianami w Kodeksie, przed współpracą pomiędzy stronami społecznymi, czyli związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców.

W tym miejscu chciałbym podziękować wszystkim posłom, którzy uczestniczyli w pracach nad tym projektem. Chciałbym podziękować panom ministrom, panu ministrowi Krzysztofowi Michałkiewiczowi i panu ministrowi Robertowi Kwiatkowskiemu wraz ze współpracownikami, jak również partnerom społecznym - pozwólcie państwu, że wymienię te osoby, które naprawdę dużo pomogły - panu doktorowi Męcinnie z Lewianta, panu Żurkowi z Business Centre Club, kolegom związkowcom z „Solidarności”, Januszowi Łaznowskiemu, Zbigniewowi Kruszyńskiemu, panu Janowi Kisielnińskiemu z OPZZ, przedstawicielom Forum Związków Zawodowych, Związku Rzemiosła Polskiego, którzy aktywnie uczestniczyli w pracach nad tą ustawą.

Na koniec chciałbym Wysoką Izbę poinformować, że sprawozdanie Komisji Gospodarki i Komisji Pracy zostało przyjęte prawie jednogłośnie. Za ustawą głosowało 20 posłów, I wstrzymał się i 1 był przeciwny.

Panie Marszałku! Wysoka Izbo! W imieniu połączonych komisji, Komisji Gospodarki oraz Komisji Pracy, wnoszę o przyjęcie przedstawionego sprawozdania o rządowym projekcie ustawy o informowaniu i przeprowadzaniu konsultacji z pracownikami. Dziękuję bardzo.