



**SENAT
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ
VII KADENCJA**

Warszawa, dnia 20 listopada 2008 r.

Druk nr 367

**KOMISJA
USTAWODAWCZA**

**Pan
Bogdan BORUSEWICZ
MARSZAŁEK SENATU
RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ**

Na podstawie art. 85a ust. 3 pkt 1 Regulaminu Senatu Komisja Ustawodawcza wnosi o podjęcie postępowania w sprawie inicjatywy ustawodawczej dotyczącej projektu ustawy

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

Do reprezentowania Komisji w dalszych pracach nad tym projektem ustawy upoważniona jest senator Grażyna Sztark.

W załączeniu przekazuję projekt ustawy wraz z uzasadnieniem.

Przewodniczący Komisji
Ustawodawczej
(-) Krzysztof Kwiatkowski

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 powołana na podstawie dotychczasowego art. 4 ust. 1 albo 3 ustawy, o której mowa w art. 1, ulega rozwiązaniu, a mandat jej członków wygasa z upływem 60 dni od dnia wejścia w życie ustawy niniejszej.
2. Pracodawca jest obowiązany do niezwłocznego powiadomienia pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej rady pracowników. Art. 8 ust. 1 i 2 ustawy, o której mowa w art. 1, stosuje się odpowiednio.

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 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) z Konstytucją.

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 (dzień 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 zatem regulację, która 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 i równocześnie pozbawia 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 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 będą napotykać na 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 daną cechą relewantną (istotną) były traktowane równo, tzn. bez zróżnicowań, zarówno tych dyskryminujących, jak i faworyzujących. Dlatego adresaci norm prawnych, posiadający określoną cechę wspólną, winni mieć zapewnioną identyczną pozycję, chyba że odmienne ich traktowanie uzasadnione byłoby z punktu widzenia innych gwarancji konstytucyjnych.

Jak podniósł Trybunał, kryterium, ze względu na które ustawodawca zdecydował się na zróżnicowanie 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 tym samym 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) 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 kryterium różnicowania wprowadzone w art. 4 ust. 1, 3 i 5 ustawy o informowaniu pracowników jest nierelevantne i stąd przepisy te godzą w gwarancję objętą art. 32 Konstytucji.

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

2.6. W uzasadnieniu swego rozstrzygnięcia Trybunał Konstytucyjny podkreślił, iż wywołuje ono konieczność uruchomienia procedury zmierzającej do zmiany wadliwych rozwiązań. Jednocześnie Trybunał wskazał, że przy formułowaniu przepisów przejściowych ustawodawca ma do dyspozycji dwie metody regulacji. Mianowicie: może przesądzić, że rady pracowników wybrane w trybie „związkowym” (art. 4 ust. 1) lub „mieszanym” (art. 4 ust. 3) jeszcze przed ogłoszeniem wyroku Trybunału Konstytucyjnego (czyli przed uchyleniem domniemania konstytucyjności zaskarżonych przepisów) mogą funkcjonować do czasu upływu ich kadencji. Z drugiej strony dopuszczalne jest też skrócenie kadencji rad wybranych na podstawie art. 4 ust. 1 i 3 ustawy o informowaniu pracowników i 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 dopuszczalne, „[...] 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

Mając na uwadze potrzebę wykonania wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 1 lipca 2008 r., kierując się brzmieniem sentencji wyroku oraz 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 także 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”, jak również ustania członkostwa w owych radach osób wybranych w jednym z tych trybów. 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 na skutek proponowanej nowelizacji jakiegokolwiek znaczenie utraci też pojęcie organizacji związkowej, zdefiniowane na użytek ustawy o informowaniu pracowników w jej art. 2 pkt 1, zasadne jest uchylenie także tego ostatniego przepisu.

Ponadto 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 w przypadku punktu 5 częściowo nieadekwatne stanie się jedynie objaśnienie zamieszczone na końcu wzoru, jako że wskazuje ono m.in. na art. 3 ust. 3 ustawy o informowaniu pracowników.

Z tego samego względu wskazana jest również nowelizacja art. 3 ust. 1 oraz 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 także znowelizowania tych przepisów, które zawierają odesłanie do art. 4 ust. 4 ustawy o informowaniu pracowników, ponieważ do tej pory taka redakcja była niezbędna dla sprecyzowania zakresu zastosowania konkretnych norm, niemniej jednak rezygnacja z trybów „związkowego” oraz „mieszanego” sprawia, iż uszczegółowienie tego typu nie będzie w ogóle miało znaczenia normatywnego. Chodzi tu o następujące jednostki redakcyjne: art. 5 ust. 1 pkt 3, art. 8 ust. 1, art. 12 ust. 1, w wypadku których wystarczające jest usunięcie zwrotu „powoływanej w sposób określony w art. 4 ust. 4”. Oprócz tego rozróżnienie trybów wyboru rady pracowników ustawodawca wprowadził również na gruncie art. 25 i art. 26 ustawy o informowaniu pracowników, aczkolwiek przepisy te miały charakter dostosowujący, a wobec upływu wymienionych w nich terminów nie są już obecnie i nie będą też w przyszłości stosowane. Dlatego zmiana objętych nimi postanowień jest zbędna.

Odnosząc się z kolei do zasugerowanych przez Trybunał rozwiązań legislacyjnych, z jakich ustawodawca może skorzystać przy formułowaniu przepisów prawa międzyczasowego, wypada podnieść, iż drugi wariant (wyrażający się w skróceniu kadencji rad pracowników wybranych w jednym z niekonstytucyjnych trybów, przy równoczesnym wskazaniu terminu, w którym powinno dojść do wyboru nowych rad według zmienionych zasad) wydaje się być lepszym rozwiązaniem, jako że dzięki niemu szybciej zostanie osiągnięty stan odpowiadający standardom konstytucyjnym, a nadto skutek ten zostanie osiągnięty w tym samym czasie w stosunku do wszystkich adresatów nowelizowanego aktu normatywnego. Pozwoli to uniknąć nierównego traktowania pewnych grup pracowników w dalszym okresie, który – w razie skorzystania z pierwszej metody regulacji zaproponowanej w wypowiedzi Trybunału Konstytucyjnego – musiałby upłynąć do zakończenia kadencji rad wyłonionych w trybie zakwestionowanych przepisów. Warto przy tym zauważyć, iż nałożenie przez ustawę o zmianie ustawy o informowaniu pracowników obowiązku powiadomienia pracowników oraz wskazanie, że ma do tego dojść „niezwłocznie” (art. 2 ust. 2), byłoby skorelowane z powinnością obciążającą pracodawcę stosownie do art. 11 ust. 5 ustawy o informowaniu pracowników. Z przepisu tego wynika bowiem, że obowiązek „przypomnienia” pracownikom o możliwości wyłonienia rady pracowników w nowym składzie aktualizuje się co 4 lata, wraz ze zbliżającym się terminem upływu kadencji

dotychczasowej rady. Jeśli chodzi zaś o termin, w jakim miałyby dojść do rozwiązania rad wyłonionych w trybie „związkowym” lub „mieszanym” oraz do wygaśnięcia mandatów ich członków (art. 2 ust. 1 projektu), to należy dodać, że zaproponowany termin 60 dni nawiązuje do minimalnego okresu, jaki pozostawiony jest pracodawcy na powiadomienie pracowników o przysługującym im prawie wyboru członków nowej rady w związku z upływem kadencji rady istniejącej. Taki właśnie termin rozwiązania rad pracowników wybranych w sposób niekonstytucyjny, łącznie z jednoczesnym nałożeniem na pracodawcę omówionego wcześniej obowiązku „niezwłocznego powiadomienia pracowników o prawie do wyboru kolejnej rady pracowników”, umożliwi przeprowadzenie wyborów nowych rad tak, aby zachowana była ciągłość działania tych ciał przedstawicielskich.

Pracodawca nie może oczywiście zmusić pracowników, by w odpowiednim czasie skorzystali z prawa wyboru swych reprezentantów. W konsekwencji zatem nie byłoby zasadne oznaczenie terminu, w którym ma dojść do wyłonienia rady pracowników na zasadzie art. 4 ust. 4 ustawy o informowaniu pracowników, poprzez wskazanie konkretnej daty. Dysponując jednak informacją o rozwiązaniu *ex lege* rady pracowników wybranej przez organizacje związkowe albo też z ich udziałem oraz o wygaśnięciu mandatów członków takiej rady, uprawnieni mogą już wyjść ze stosowną inicjatywą i w trybie przewidzianym w art. 8 ust. 1 ustawy o informowaniu pracowników wszcząć procedurę wyboru kolejnej rady pracowników.

4. Skutki finansowe wykonania projektowanej ustawy

Ustawa nie powoduje skutków finansowych dla budżetu państwa.

5. Oświadczenie o zgodności z prawem Unii Europejskiej

Projektowana ustawa jest zgodna z prawem Unii Europejskiej.

T ł o c z o n o z p o l e c e n i a M a r s z a ł k a S e n a t u
