



**Opinia do ustawy o zmianie ustawy o europejskich radach zakładowych
(druk nr 1356)**

I. Cel i przedmiot ustawy

Celem ustawy, jak wynika z uzasadnienia projektu (druk sejmowy nr 4530), jest wdrożenie do polskiego porządku prawnego przepisów dyrektywy 2009/38/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 6 maja 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiej rady zakładowej lub trybu informowania pracowników i konsultowania się z nimi w przedsiębiorstwach lub w grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym.

Zmiany wprowadzane opiniowaną ustawą polegają w szczególności na:

- wskazaniu, że zakres prawa do informowania i konsultacji na podstawie ustawy o europejskich radach zakładowych jest ograniczony do spraw ponadnarodowych,
- wprowadzeniu definicji pojęcia "informowanie" oraz "sprawa ponadnarodowa", a także modyfikacji definicji pojęcia "konsultacje",
- ograniczeniu kompetencji europejskiej rady zakładowej do kwestii ponadnarodowych oraz wprowadzeniu powiązania między krajowym i międzynarodowym poziomem informowania pracowników i konsultowania się z nimi,
- modyfikacji sposobu wyłaniania członków specjalnego zespołu negocjacyjnego w celu zawarcia z zarządem centralnym przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami; mają być oni wybierani lub wyznaczani proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim, przez przedsiębiorstwo o zasięgu wspólnotowym lub grupę przedsiębiorstw, przez przyznanie jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim, reprezentującą 10 % liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich lub na część tej grupy,

- dodaniu klauzuli na wypadek zaistnienia znaczących zmian w strukturze przedsiębiorstwa o zasięgu wspólnotowym lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym wprowadzającej obowiązek rozpoczęcia negocjacji,
- wprowadzeniu obowiązku informowania organizacji pracowników i pracodawców na szczeblu europejskim o składzie specjalnego zespołu negocjacyjnego i rozpoczęciu negocjacji w celu zawarcia z zarządem centralnym porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami,
- uzupełnieniu i doprecyzowaniu elementów jakie powinny znaleźć się w porozumieniu w sprawie utworzenia europejskiej rady zakładowej,
- modyfikacji mechanizmu wyłaniania składu europejskiej rady zakładowej; członkowie rady mają być wybierani lub wyłaniani proporcjonalnie do liczby pracowników zatrudnionych w każdym państwie członkowskim w przedsiębiorstwie o zasięgu wspólnotowym lub w grupie przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym poprzez przyznanie jednego miejsca na grupę pracowników zatrudnionych w tym państwie członkowskim, reprezentującą 10% liczby pracowników zatrudnionych we wszystkich państwach członkowskich, lub na część tej grupy.

Ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

II. Przebieg prac legislacyjnych

Sejm uchwalił ustawę na 99. posiedzeniu w dniu 31 sierpnia 2011 r. w oparciu o projekt rządowy. Projekt był przedmiotem prac sejmowej Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. Na etapie prac sejmowych wprowadzono zmiany w zakresie art. 2 dotyczącego kwestii stosowania przepisów dotychczasowych do porozumień o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania i konsultacji zawartych lub zmienionych w okresie od dnia 5 czerwca 2009 r. do dnia wejścia w życie ustawy. Przesądzono, że strony porozumień zawartych lub zmienionych od dnia 6 czerwca 2011 r. do dnia wejścia w życie ustawy będą obowiązane dostosować treść porozumień do przepisów znowelizowanej ustawy w terminie 6 miesięcy od dnia jej wejścia w życie. Pozostałe zmiany miały charakter techniczno - językowy.

III. Uwagi szczegółowe

- 1) art. 1 pkt 1 lit. a, art. 1 ust. 1 – określając zakres przedmiotowy ustawy ustawodawca wskazuje, iż opiniowana ustawa nie narusza uprawnień do informowania i konsultacji określonych w przepisach odrębnych. Należy pamiętać, iż zgodnie z § 11 Zasad techniki prawodawczej w ustawie nie zamieszcza się wypowiedzi, które nie służą wyrażaniu norm prawnych (dotyczy to w szczególności informacji o prawie). Natomiast w myśl § 4 ust. 4 Zasad w ustawie nie zamieszcza się przepisów nakazujących stosowanie innych aktów normatywnych (innych przepisów). W analizowanym przypadku mamy do czynienia z sytuacją, w której ustawodawca informuje adresatów o tym, iż mają przestrzegać również innych (odrębnych) przepisów, z których wynika prawo do informacji i konsultacji. Jest to oczywiste ponieważ opiniowana ustawa nie wyłącza stosowania tych przepisów. W związku z tym przepis ten należy uznać za zbędny. Przepisy określające wzajemne relacje pomiędzy ustawami powinno się formułować tylko wówczas, jeżeli przepisów tych nie da się ze sobą pogodzić, a relacja ta nie jest oczywista. Mając powyższe na względzie należałoby skreślić zdanie drugie w ust. 1. Ponadto przepis ten można zakwestionować również dlatego, iż narusza on § 156 Zasad techniki prawodawczej. Formułując odesłanie zewnętrzne ustawodawca obowiązany jest wskazać konkretnie przepisy, do których odesłanie następuje. Fakt, iż kwestionowany przepis obowiązuje aktualnie nie przesądza o jego poprawności.

Propozycja poprawki:

w art. 1 w pkt 1 w lit. a, w ust. 1 skreśla się zdanie drugie;

- 2) art. 1 pkt 1 lit. b, art. 1 ust. 3a – w związku z tym przepisem nasuwa się pytanie co ustawodawca rozumie przez "uszczerbek dla zadań zarządu centralnego"? W wersji angielskiej dyrektywy mowa jest o "prejudice to the responsibilities". Zestawienie analizowanej ustawy oraz wersji polskiej i angielskiej dyrektywy prowadzić może do wniosku, iż wolą ustawodawcy jest, aby uwzględnienie przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw wyników konsultacji nie wyłączało odpowiedzialności zarządu centralnego. Innymi słowy, aby zarząd ponosił odpowiedzialność także wtedy, gdy podejmowane przez niego działania oraz sposób ich podejmowania były wynikiem przeprowadzonych konsultacji. Transpozycja dyrektywy do krajowego porządku prawnego nie oznacza konieczności posługiwania się przez ustawodawcę krajowego terminologią stosowaną w transponowanym akcie. Ustawodawca ma obowiązek zrealizować cel dyrektywy, a nie ją przepisać. Transponując dyrektywę do krajowego

porządku prawnego należy mieć na względzie wynikające z orzecznictwa Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej generalne reguły wykonania prawa europejskiego w prawie krajowym państw członkowskich UE tj.: zasadę najwyższego standardu (zapewnienie normom prawa wspólnotowego skuteczności proceduralnej i materialnej co najmniej takiej, jak odpowiednim normom prawa krajowego) oraz zasadę efektywności (implementacja polega na doprowadzeniu do zakładanego rezultatu w należyty (odpowiedni) sposób). Warunkiem realizacji tych reguł jest m.in. uwzględnienie w procesie transpozycji polskich Zasad techniki prawodawczej.

Propozycja poprawki:

w art. 1 w pkt 1 w lit. b, ust. 3a otrzymuje brzmienie:

"3a. Uwzględnienie przez przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw opinii przedstawicieli pracowników wyrażonej w drodze konsultacji nie wyłącza odpowiedzialności zarządu centralnego lub innego zarządu odpowiedniego szczebla.";

- 3) art. 1 pkt 2 lit. a, art. 2 pkt 5a – uwzględniając wyżej sformułowane uwagi dotyczące zasad transpozycji dyrektywy do krajowego porządku prawnego, mając na względzie, iż powszechność języka prawnego nie oznacza posługiwania się w tekście normatywnym językiem kolokwialnym oraz to, że język prawny powinien być precyzyjny (nie pozostawiać nadmiernej swobody interpretacyjnej), nasuwa się pytanie co należy rozumieć przez "dogłębną ocenę ewentualnego wpływu na prawa i obowiązki pracowników". Mówiąc, iż dane mają być przekazane w odpowiednim momencie tak, aby umożliwić zbadanie sprawy i ocenę jej ewentualnych skutków przez przedstawicieli pracowników, ustawodawca przesądza, iż czas na te procesy musi być odpowiednio długi. Trudno jednoznacznie stwierdzić czym się różni ocena od dogłębnej oceny. Co więcej założyć trzeba, iż ten kto w imieniu pracowników dokonuje analizy, jeżeli otrzymał dane w odpowiednim momencie, zawsze dokonuje oceny w sposób rzetelny, a więc i dogłębny. Ponadto przepis wymaga korekty redakcyjnej (np. oczywiste jest, iż przekazywane dane dotyczą podnoszonej sprawy albo że nie każda sprawa będzie miała wpływ na prawa i obowiązki; to czy z wpływem mamy do czynienia wynikać będzie z przeprowadzonej analizy).

Propozycja poprawki:

w art. 1 w pkt 2, w lit. a wyrazy "z podnoszoną sprawą i zbadanie jej oraz przeprowadzenie dogłębnej oceny ewentualnego" zastępuje się wyrazami "ze sprawą, zbadanie jej oraz dokonanie oceny jej";

- 4) art. 1 pkt 2 lit. a, art. 2 pkt 6 – analiza definicji pojęcia "konsultacje" prowadzi do wniosku, iż wyrazu "działania" użyto w tej definicji w dwóch różnych znaczeniach. W pierwszym przypadku "działania" oznaczają przedmiot konsultacji, w drugim zaś opinię w sprawie działań (zakładając, iż intencją jest, aby konsultacje były przeprowadzone w takim czasie, aby można było uwzględnić **opinię** partnera społecznego dotyczącą określonego działania przy jego realizacji). Mając na względzie wynikający z Zasad techniki prawodawczej nakaz zachowania konsekwencji terminologicznej, wynikający z § 10 Zasad techniki prawodawczej, proponuje się przyjęcie niżej sformułowanej poprawki.

Propozycja poprawki:

w art. 1 w pkt 2 w lit. b, w pkt 6 wyraz "działania" zastępuje się wyrazem "opinie";

- 5) art. 1 pkt 3, art. 5 ust. 1a – w związku z tym przepisem nasuwa się wątpliwość, jakie informacje, inne niż dotyczące struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw oraz stanu liczebnego ich pracowników, będą gromadzone i przekazywane na podstawie dodawanego ust. 1a? Czy również inne niż dotyczące przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw? Wydaje się, iż intencją jest, aby były to informacje dotyczące przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw istotne z punktu widzenia zawarcia porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub sposobie informowania pracowników i konsultacji z pracownikami. Dążąc do wyeliminowania wątpliwości interpretacyjnych proponuje się przyjęcie niżej sformułowanej poprawki.

Propozycja poprawki:

w art. 1 w pkt 3, w ust. 1a wyrazy "w szczególności struktury przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw" zastępuje się wyrazami "przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw w szczególności ich struktury" oraz po wyrazie "pracowników" dodaje się wyrazy ", niezbędnych do zawarcia porozumienia, o którym mowa w art. 2 pkt 9";

- 6) art. 1 pkt 5, art. 7a ust. 1 – jak się wydaje dodawany art. 7a dotyczy dwóch sytuacji, w których należy rozpocząć negocjacje w sprawie zmiany porozumień. Pierwsza, gdy struktura przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw ulega znaczącym zmianom, a w porozumieniu nie przewidziano trybu jego zmiany na taką okoliczność oraz druga, gdy pomiędzy przepisami porozumień występują niezgodności. W związku tym przepisem nasuwa się pytanie co ustawodawca rozumie przez "brak przepisów ustanowionych na mocy obowiązujących porozumień dotyczących zmiany porozumienia"? Czy chodzi tutaj o brak dodatkowego porozumienia w sprawie określenia trybu zmiany porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami, czy też o brak odpowiednich postanowień o trybie zmiany porozumienia o ustanowieniu europejskiej rady zakładowej lub ustaleniu sposobu informowania pracowników i konsultacji z pracownikami w tym porozumieniu, czy też o to, że mimo zmiany struktury nie dokonano odpowiedniej zmiany porozumienia? Poza tym oczywiste jest, że jeśli mówi się o niezgodności porozumień to niezgodność ta dotyczy co najmniej dwóch porozumień. Nie budzi też wątpliwości, iż przepisy stanowią o obowiązujących porozumieniach. Inne porozumienia nie byłyby zmieniane.

Propozycja poprawki:

w art. 1 w pkt 5, w art. 7a ust. 1 otrzymuje brzmienie:

"1. Zarząd centralny rozpoczyna negocjacje, o których mowa w art. 6 ust. 2, jeżeli:

- 1) struktura przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ulega znaczącym zmianom, a brak jest w porozumieniu przepisów określających procedurę jego zmiany, lub
- 2) są niezgodności między przepisami porozumień.";

albo

w art. 1 w pkt 5, w art. 7a ust. 1 otrzymuje brzmienie:

"1. Zarząd centralny rozpoczyna negocjacje, o których mowa w art. 6 ust. 2, jeżeli:

- 1) struktura przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym ulega znaczącym zmianom i nie dokonano zmiany porozumienia, lub
- 2) są niezgodności między przepisami porozumień.";

- 7) art. 1 pkt 8 lit. b, art. 14 ust. 4 – w związku z dokonywaną zmianą nasuwa się pytanie, czy na gruncie dotychczasowych przepisów ekspertami specjalnego zespołu negocjacyjnego nie mogli być przedstawiciele związków zawodowych działających na poziomie europejskim? Jeżeli żaden z przepisów nie wyłączał takiej możliwości należy przyjąć, iż przedstawiciele mają taką możliwość. Przyjmując tę interpretację należy stwierdzić, iż zmiana art. 14 ust. 4 jest zbędna. Treść dodawana do przepisu ma wyłącznie charakter informacji. Zgodnie z § 11 Zasad techniki prawodawczej w ustawie nie zamieszcza się wypowiedzi, które nie służą wyrażaniu norm prawnych.

Propozycja poprawki:

w art. 1 w pkt 8 w lit. b:

- a) w zdaniu wstępnym wyrazy "i 4 otrzymują" zastępuje się wyrazem "otrzymuje",
- b) skreśla się ust. 4;

- 8) art. 1 pkt 8 lit. c, art. 14 ust. 5 – przyjmując na gruncie art. 14 ust. 4, iż ekspertami mogą być również przedstawiciele związków zawodowych nie ma potrzeby powtarzać tego w ust. 5 tego artykułu. Każdy ekspert specjalnego zespołu negocjacyjnego, na wniosek tego zespołu, będzie mógł uczestniczyć w zebraniach w charakterze konsultanta.

Propozycja poprawki:

w art. 1 w pkt 8 w lit. c, w ust. 5 skreśla się wyrazy ", w tym przedstawiciele związków zawodowych,";

- 9) art. 1 pkt 9, art. 15 ust. 4 – w związku z tym przepisem nasuwa się pytanie, co należy rozumieć przez "środowisko międzynarodowe"? Pojęcie to jest "kalką" z języka angielskiego ("international environment"). Mając na względzie fakt, iż przepis ten nakłada obowiązek wypłaty wynagrodzenia za czas szkolenia powinien być on sformułowany w sposób precyzyjny. Sformułowanie propozycji poprawki możliwe będzie po ustaleniu zakresu analizowanego pojęcia w toku prac nad ustawą w Senacie. Być może chodzi tu o wykonywanie funkcji na szczeblu międzynarodowym? Ponadto w przepisie tym ustawodawca stanowi, iż wynagrodzenie obliczane będzie zgodnie z zasadami dotyczącymi zwolnienia od pracy przysługującego członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej. Jak się wydaje wolą ustawodawcy jest, aby wynagrodzenie to ustalane było na zasadach określonych w przepisach wydanych na podstawie art. 31 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych. Mając na względzie § 156 Zasad techniki prawodawczej proponuje się przyjęcie niżej sformułowanej poprawki:

Propozycja poprawki:

w art. 1 w pkt 9, w ust. 4 wyrazy "zasadami dotyczącymi zwolnienia od pracy przysługującego członkowi zarządu zakładowej organizacji związkowej" zastępuje się wyrazami "przepisami wydanymi na podstawie art. 31 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 1991 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.)";

- 10) art. 1 pkt 10 lit. a tiret drugie, art. 19 ust. 1 pkt 3a – w związku z tym przepisem nasuwa się wątpliwość co należy rozumieć przez "warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji" i na czym owo powiązanie ma polegać? Wydaje się, iż chodzi o informowanie w związku z prowadzonymi konsultacjami. Analogiczna uwaga dotyczy dodawanego art. 19a.

Propozycja poprawek:

- w art. 1 w pkt 10 w lit. a w tiret drugim, w pkt 3a skreśla się wyrazy "powiązania informowania i" oraz po wyrazach "i konsultacji" dodaje się wyrazy "oraz informowania w związku z tymi konsultacjami";
- w art. 1 w pkt 11, w art. 19a w ust. 1 we wprowadzeniu do wyliczenia wyrazy ", o którym mowa w art. 19, nie zostaną określone warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji między europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym" zastępuje się wyrazami "nie zostaną określone warunki, o których mowa w art. 19 ust. 1 pkt 3a,";

- 11) art. 1 pkt 10 lit. b, art. 19 ust. 1a – poprawka terminologiczna (skorelowanie terminologii ze znowelizowanym art. 25).

Propozycja poprawki:

w art. 1 w pkt 10 w lit. b, w ust. 1a skreśla się wyrazy "utworzonego w ramach";

- 12) art. 1 pkt 14, art. 23 ust. 2 – ustawodawca przesądził, iż kadencja europejskiej rady zakładowej będzie trwała 4 lata, jednocześnie zgodnie z art. 35 ust. 1 rada taka będzie mogła działać również po upływie kadencji. W związku z tym pojawia się pytanie o wzajemną relację między tymi przepisami. Jeśli upływa kadencja ciała kolegijskiego i brak jest przepisu pozwalającego temu ciału działać do dnia ukonstytuowania się nowego ciała, należałoby przyjąć, iż niedopuszczalne są jakiegokolwiek rozstrzygnięcia

podejmowane przez ciało, którego kadencja się skończyła. W związku z tym należałoby rozważyć wprowadzenie zmiany, w myśl której uchwała z art. 35 ust. 1, podejmowana byłaby przed upływem kadencji rady.

Propozycja poprawki:

w art. 1 po pkt 20 dodaje się pkt 21 w brzmieniu:

"21) w art. 35 ust. 1 otrzymuje brzmienie:

" 1. Europejska rada zakładowa przed upływem kadencji rozważy, czy rozpocznie z zarządem centralnym negocjacje w celu zawarcia porozumienia, o którym mowa w rozdziale 3. Europejska rada zakładowa wyraża swoje stanowisko w formie uchwały.";

- 13) art. 1 pkt 15 lit. a, art. 25 ust. 1 – dodawany do art. 19 ust. 1a stanowi, że w porozumieniu może (a nie musi) być określony skład, tryb powoływania, zadania oraz zasady działania prezydium europejskiej rady zakładowej. W związku z tym pojawia się pytanie, w jakim akcie będą uregulowane wyżej wskazane kwestie w przypadku, gdy strony uzgodnią, iż europejska rada zakładowa będzie miała prezydium i jednocześnie w porozumieniu będzie brak stosownych postanowień w tym zakresie? Być może powinny być one obligatoryjnie regulowane w porozumieniu?

Propozycja poprawki:

w art. 1 w pkt 10 w lit. b, w ust. 1a wyrazy "Strony porozumienia mogą określić w porozumieniu" zastępuje się wyrazami "Jeżeli strony porozumienia uzgodnią, że europejska rada zakładowa będzie miała prezydium, porozumienie określa także";

- 14) art. 1 pkt 17, art. 29 ust. 3a – w związku z tym, iż użycie czasownika "powinien" może budzić wątpliwości interpretacyjne (czy oznacza on "może", czy "musi"?), proponuje się przyjęcie niżej sformułowanej poprawki.

Propozycja poprawki:

w art. 1 w pkt 17, w ust. 3a wyrazy "Konsultacja powinna być prowadzona w taki sposób, aby umożliwić" zastępuje się wyrazami "Konsultację prowadzi się w sposób umożliwiający";

15) art. 1 pkt 19, art. 32a ust. 1 pkt 2 – w przepisie tym obliguje się zarząd centralny m.in. do przekazania określonych informacji zarządom lokalnym w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji w tych krajach, których planowania decyzja ma dotyczyć. W związku z tym nasuwa się pytanie co należy rozumieć pod pojęciem "zarząd lokalny"? Pojęcia tego ustawodawca nie definiuje. Czy pojęcie to oznacza właściwy organ danego przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym (zob. art. 2 pkt 5a), inny niż centralny zarząd odpowiedniego szczebla (zob. art. 2 pkt 6), właściwy zarząd przedsiębiorstwa i zakładu pracy (art. 14 ust. 1), właściwy zarząd przedsiębiorstwa i zakładu pracy w państwach członkowskich (art. 19a ust. 1 pkt 2), czy też zarząd innego szczebla uprawniony do podejmowania samodzielnych decyzji (art. 30 ust. 2)? Ponadto pojawia się pytanie o wzajemną relację pomiędzy art. 19a ust. 1, a art. 32a. Wydaje się, iż przepisy te wykluczają się. Pierwszy nich nakłada na zarząd centralny określone obowiązki, tylko w przypadku, jeśli w porozumieniu, o którym mowa w art. 19, nie zostaną określone warunki powiązania informowania i prowadzenia konsultacji pomiędzy europejską radą zakładową a przedstawicielami pracowników na szczeblu krajowym, drugi zaś analogiczny obowiązek nakłada bezwarunkowo. Wobec tego, że zakresy analizowanych artykułów nakładają się należałoby skreślić jeden z nich.

Propozycja poprawki:

w art. 1 skreśla się pkt 19;

albo

- w art. 1 skreśla się pkt 11;
- w art. 1 w pkt 19, w art. 32a w ust. 1 pkt 2 otrzymuje brzmienie:
"2) przekazania informacji w sprawie planowanej decyzji właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy w państwach członkowskich w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji.";
- w art. 1 w pkt 19, w art. 32a w ust. 2 w pkt 1 po wyrazie "konsultacji" dodaje się wyrazy "(Dz. U. Nr 79, poz. 550, z 2008 r. Nr 93, poz. 584 i Nr 120, poz. 778 oraz z 2009 r. Nr 97, poz. 805)";

albo

- w art. 1 w pkt 19, w art. 32a w ust. 1 pkt 2 otrzymuje brzmienie:

"2) przekazania informacji w sprawie planowanej decyzji właściwym zarządom przedsiębiorstw i zakładów pracy w państwach członkowskich w celu realizacji prawa pracowników do informowania i konsultacji.";

16) art. 1 pkt 20, art. 34 ust. 1 – w art. 34 ust. 1 mowa jest o szkoleniach z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. W związku z tym nasuwa się pytanie, o jakie tutaj szkolenia chodzi (czy o szkolenia, o których mowa w dodawanym art. 15 ust. 4?) i kto będzie decydował o tym, iż szkolenie jest szkoleniem z zachowaniem prawa do wynagrodzenia i o tym, iż jest ono niezbędne? Z zachowaniem prawa do wynagrodzenia członkowie specjalnego zespołu negocjacyjnego mogą być szkoleni tylko wówczas, gdy szkolenie jest konieczne do wykonywania funkcji w *środowisku międzynarodowym*. Ponadto przepis w nowym brzmieniu nasuwa wątpliwość, czy mowa jest w nim o kosztach organizacji szkoleń, czy też o wszelkich kosztach, które ponoszone są w związku ze szkoleniami (w szczególności kosztach zachowanego wynagrodzenia). Sformułowanie propozycji poprawki będzie możliwe tylko w przypadku ustalenia woli ustawodawcy w tym zakresie. Niemniej wydaje się, iż analizowany przepis powinien być skorelowany z dodawanym art. 15 ust. 4 (z uwzględnieniem uwagi nr 9 w tej części opinii) i stanowić o kosztach organizacji szkoleń. Warto zastanowić się również na dodaniu do ustawy przepisu analogicznego do art. 15 ust. 4, który będzie dotyczył członków europejskiej rady zakładowej;

17) art. 4 – w związku z tym, iż art. 23 ust. 2 stanowił o kadencji członków europejskiej rady zakładowej, a nie rady, nasuwa się pytanie jak należy interpretować art. 4. Czy mowa w nim o upływie 4 lat od ukonstytuowania się rady, upływie kadencji członków (zakładając, iż wszyscy powołani zostali w tym samym terminie; od jakiego momentu taką kadencję liczyć, czy od momentu ukonstytuowania się rady?), czy też upływie kadencji ostatniego z członków wybranych na 4 - letnią kadencję (zakładając, że członkowie rady wchodzący do niej na podstawie np. art. 22 ust. 3 mają również 4-letnią kadencję). Mając na względzie, iż ustawodawca nie posługiwał się pojęciem "kadencja rady", przepis przejściowy nie powinien się do niego odnosić. Należy mieć przy tym na uwadze, iż zgodnie z art. 35 ust. 1 europejska rada zakładowa działa również po upływie 4-letniego okresu od dnia jej ukonstytuowania i w związku z tym trudno jest jednoznacznie ustalić, o jakim terminie w art. 4 jest mowa.

Propozycja poprawki:

art. 4 otrzymuje brzmienie:

"Art. 4. Europejska rada zakładowa powołana przed dniem wejścia w życie ustawy działa do dnia podjęcia uchwały, o której mowa w art. 35 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1.";

albo (w przypadku przyjęcia poprawki nr 12 z tej części opinii)

art. 4 otrzymuje brzmienie:

"Art. 4. Europejska rada zakładowa powołana przed dniem wejścia w życie ustawy działa do dnia podjęcia uchwały, o której mowa w art. 35 ust. 1 ustawy zmienianej w art. 1, w brzmieniu dotychczasowym."

Iwona Kozera - Rytel

Legislator

Jakub Zabielski

Główny legislator