

Rady pracowników a Europejskie Rady Zakładowe

Rady pracowników oraz europejskie rady zakładowe są instytucjami przedstawicielstwa pracowniczego, które wprowadzone zostały do polskiego zbiorowego prawa pracy w ramach procesu implementacji norm prawa europejskiego. Dyrektywa Rady 94/45/WE z dnia 22 września 1994 r. w sprawie ustanowienia Europejskiej Rady Zakładowej lub trybu informowania i konsultowania pracowników w przedsiębiorstwach lub grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym¹ stanowiła zwieńczenie trwających przez ponad ćwierć wieku prac nad stworzeniem systemu informacji i konsultacji z pracownikami zatrudnionymi w przedsiębiorstwach o charakterze transeuropejskim. Potrzeba powołania do życia instytucji przedstawicielstwa pracowniczego na poziomie zarządu centralnego była konsekwencją procesów gospodarczych zachodzących w obrębie Wspólnoty związanych ze swobodą przepływu kapitału i usług. Fuzje i przejęcia przedsiębiorstw działających wcześniej na terytorium poszczególnych państw członkowskich doprowadziły do powstania przedsiębiorstw i koncernów o charakterze wielonarodowym (europejskim). Ich konsekwencją było również lokowanie ośrodków władnych podejmować decyzje w sprawach dotyczących pracowników poza granicami państwa, w którym znajduje się zakład pracy. Systemy zbiorowego prawa pracy funkcjonujące w poszczególnych państwach członkowskich nie były w stanie zagwarantować pracownikom właściwej ochrony ich praw i interesów. Z powodów pod koniec lat 60 ubiegłego wieku rozpoczęto prace nad stworzeniem systemu ponadnarodowego przedstawicielstwa pracowników w przedsiębiorstwach i koncernach o zasięgu europejskim². Przełom w tej sprawie nastąpił jednak dopiero wraz z przyjęciem w 1989 r. Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników oraz podpisaniem w 1991 r. Traktatu z Maastricht. Punkt 17 Karty przewiduje określenie zasad informowania, konsultowania i udziału pracowników z uwzględnieniem praktyki funkcjonującej w poszczególnych państwach członkowskich, co dotyczy w szczególności przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw, których zakłady pracy lub przedsiębiorstwa znajdują się w dwóch lub kilku państwach członkowskich. Na szczycie w Maastricht doszło natomiast m.in. do podpisania protokołu w sprawie polityki społecznej, na którego podstawie zawarte zostało porozumienie w sprawie polityki społecznej. W porozumieniu rozwijanie dialogu społecznego zostało uznane za jeden z głównych celów polityki społecznej Wspólnoty, zaś popieranie i uzupełnianie działań państw członkowskich w dziedzinie informacji i konsultacji za jeden z zasadniczych instrumentów służących jego osiągnięciu. Istotne znaczenie miały również zmiany o charakterze proceduralnym, których konsekwencją była możliwość określenia w dyrektywie zasad informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji. Przyjęcie dyrektywy Rady 94/45/WE ułatwiło również złagodzenie wymagań dotyczących większości wymaganej przy stanowieniu prawa z dziedziny polityki społecznej. W miejsce dotychczasowego warunku jednomyślności w większości spraw wprowadzono wymogu kwalifikowanej większości.

¹ Dz. U. UE L. 94.254.64

² Historię prac nad dyrektywą Rady 94/45/WE omawia szczegółowo J. Wrątny w artykule *Europejska Rada Zakładowa (Nowa instytucja wspólnotowego prawa pracy)* PiP Nr 8-9/1996 s. 101 i n. oraz tenże *Partycypacja pracownicza w prawie europejskim. Rozwój wśród przeciwności* Studia i Materiały IPiSS Nr 1/1994 r. Na ten temat również S. Rudolf *Działania integracyjne Wspólnoty Europejskiej w zakresie partycypacji pracowniczej (Europejskie Rady Zakładowe)* Przegląd Socjologiczny t. XLIII /1994 r. s. 185-199, J. Stelina [w:] S. Pawłowski, J. Stelina, M. Zieleniecki *Ustawa o europejskich radach zakładowych a komentarzem* Friedrich Ebert Stiftung, KK NSZZ „Solidarność” s. 7-13.

Przyjęcie Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników oraz zmiany dokonane na szczycie w Maastricht przyczyniły się do rozwoju prawa wspólnotowego dotyczącego zaangażowania pracowników w sprawy zatrudniającego ich przedsiębiorstwa, czego wyrazem było wydanie kolejno dyrektywy Rady 2001/86/WE z dnia 8 października 2001 r. uzupełniającej statut spółki europejskiej w odniesieniu do uczestnictwa pracowników³, dyrektywy 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej⁴ oraz dyrektywy Rady 2003/72/WE z dnia 22 lipca 2003 r. uzupełniającej statut spółdzielni europejskiej w odniesieniu do zaangażowania pracowników⁵.

O ile głównym motywem wydania dyrektyw 94/45/WE, 2001/86/WE i 2003/72/WE była chęć stworzenia systemu informacji i konsultacji z pracownikami w przedsiębiorstwach o charakterze ponadnarodowym, o tyle dyrektywa 2002/14/WE jest przede wszystkim wyrazem dążenia do zwiększenia efektywności oraz upowszechnienia krajowych procedur informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji⁶. Korzyści wynikające ze zwiększenia zaangażowania pracowników sprawy zatrudniającego ich pracodawcy są niezaprzeczone. Zostały one wyeksponowane w preambule dyrektywy 2002/14/WE⁷. Dostrzeżono, że informowanie i przeprowadzanie konsultacji z pracownikami ułatwia przeprowadzenie procesów restrukturyzacyjnych oraz dostosowanie się przedsiębiorstw do nowych warunków wynikających z globalizacji gospodarki oraz stosowania nowych form organizacji pracy. Dostęp do stanowiska przedstawicieli pracowników w istotnych sprawach przedsiębiorstwa umożliwia pracodawcy właściwą ocenę ryzyka związanego z prowadzoną działalnością oraz wprowadzanie elastycznych form organizacji pracy. W sytuacji zagrożenia dotychczasowego stanu zatrudnienia możliwe jest stosowanie przez pracodawcę środków wyprzedzających mających na celu wykorzystanie rezerw tkwiących wewnątrz przedsiębiorstwa oraz poprawę pozycji pracowników na rynku pracy. Dostęp do informacji dotyczących prawdopodobnego rozwoju zatrudnienia w przedsiębiorstwie uświadamia pracownikom potrzebę dostosowywania się do nowych wymagań oraz podejmowania działań zmierzających do zwiększenia zdolności do zatrudnienia. Nie bez znaczenia jest wreszcie dążenie do wykreowania wśród pracowników postawy zaangażowania w sprawy zatrudniającego ich pracodawcy oraz odpowiedzialności za losy zakładu pracy. W tym celu dyrektywa 2002/14/WE określiła warunki, jakie spełniać powinny funkcjonujące w poszczególnych państwach członkowskich systemy informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji.

Rady pracowników i europejskie rady zakładowe tworzą obecnie, wraz z instytucjonalnymi formami zaangażowania pracowników w spółce i spółdzielni europejskiej system informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji. Jego uzupełnienie stanowią szczególne procedury informacyjno-konsultacyjne stosowane w przypadku zwolnień grupowych oraz przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę⁸.

³ Dz. U. UE. L. 01.294.22

⁴ Dz. U. UE. L. 02.80.29

⁵ Dz. U. UE. L. 03.207.25

⁶ Por. pkt 6 preambuły dyrektywy 2002/14/WE. .

⁷ Na ten temat szerzej Ł. Pisarczyk *Wybrane problemy dostosowania prawa polskiego do wspólnotowych standardów w zakresie informowania i konsultowania pracowników* PiZS Nr 12/2005 s. 3-4.

⁸ Tryby te są przedmiotem regulacji dyrektywy 98/59/WE z dnia 20 lipca 1998 r. dotyczącej zbliżenia prawa państw członkowskich w zakresie zwolnień grupowych (Dz. U. UE. L. 225) oraz dyrektywy 2001/23/WE z dnia 12 marca 2001 r. dotyczącej zbliżenia prawa państw członkowskich odnoszącego się do ochrony praw pracowników w razie transferu przedsiębiorstw, zakładów lub ich części (Dz. U. UE. L. 82).

Dyrektywa 94/45/WE została implementowana do polskiego porządku prawnego na mocy ustawy z dnia 5 kwietnia 2002 r. o europejskich radach zakładowych⁹, zwanej dalej „ustawą o ERZ”, zaś dyrektywa 2002/14/WE w drodze ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji¹⁰, zwanej dalej „ustawą o informowaniu”. Obie dyrektywy przewidują, że wdrożenie ich postanowień może nastąpić w dwojakim trybie: albo poprzez wydanie ustawy, przepisów wykonawczych oraz podjęcie stosownych działań o charakterze administracyjnym albo poprzez wprowadzenie wymaganych postanowień w drodze porozumienia pomiędzy partnerami społecznymi. O ile ustawa o ERZ została wydana z zachowaniem zwykłej procedury legislacyjnej, o tyle uchwalenie ustawy o informowaniu było poprzedzone trudnymi negocjacjami pomiędzy partnerami społecznymi oraz stroną rządową, odbywającymi się w ramach Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych, których przedmiotem była przede wszystkim kwestia modelu reprezentacji pracowniczej uprawnionej do pozyskiwania informacji oraz przeprowadzania konsultacji z pracodawcą. Kontrowersje spowodowały, że nie udało się zatem w Polsce wprowadzić systemu informowania i konsultacji z pracownikami w przewidzianym w art. 11 ust. 1 dyrektywy 2002/14/WE terminie (do dnia 23 marca 2005 r.), co spowodowało wszczęcie przez Komisję Europejską postępowania na podstawie art. 226 Traktatu Europejskiego. Strona pracodawców była zainteresowana przede wszystkim zminimalizowaniem kosztów wdrożenia systemu informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji. Strona związkowa dążyła do stworzenia takiego modelu reprezentacji pracowniczej, który nie zagrozi dotychczasowej pozycji związków zawodowych w zakładzie pracy¹¹. W toku negocjacji starano się wykorzystać doświadczenia państw członkowskich, które już wcześniej implementowały dyrektywę 2002/14/WE do prawa krajowego. Ostatecznie założenia ustawy o informowaniu zostały uzgodnione pomiędzy reprezentatywnymi centralami związkowymi oraz organizacjami pracodawców. Stanowienie przez ustawodawcę norm prawnych akceptowanych przez adresatów zasługuje na pozytywną ocenę. Daje bowiem gwarancję, że ustanowione prawo będzie przestrzegane. Z drugiej jednak strony z trudem osiągnięty kompromis krępuje (w sposób nieformalny) ustawodawcę w zakresie dokonywania późniejszych zmian w przepisach, które okazały się nietrafne. Wymaga bowiem każdorazowego uzgadniania proponowanych korekt z partnerami społecznymi. Próby wprowadzenia zmian bez uprzedniej akceptacji zainteresowanych narażają się zawsze na zarzut złamania porozumienia. Zjawisko to dało o sobie znać w okresie pierwszych dwóch lat stosowania ustawy o informowaniu, które dowiodły, że zachodzi potrzeba nowelizacji ustawy o informowaniu.

Zarówno ustawa o ERZ jak i ustawa o informowaniu określając podmiotowy zakres obowiązywania odwołują się do kryteriów liczby zatrudnianych pracowników. O ile jednak o stosowaniu ustawy o informowaniu decydują wyłącznie kryteria o charakterze krajowym (liczba pracowników zatrudnianych przez polskiego pracodawcę), o tyle ustawa o ERZ wymaga posłużenia się parametrami o charakterze międzynarodowym. Ustawa o informowaniu znajduje zastosowanie do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników¹². Ustawa o ERZ dotyczy natomiast przedsiębiorstw i grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, które zatrudniają łącznie co najmniej 1000 pracowników, w tym co najmniej po 150 pracowników w co

⁹ Dz. U. Nr 62, poz. 556, z późn. zm.

¹⁰ Dz. U. Nr 79, poz. 550.

¹¹ Przebieg negocjacji w sprawie założeń ustawy o informowaniu omawia szczegółowo J. Stelina *Rady pracowników – geneza, teraźniejszość, perspektywy* [w:] *Rola rad pracowników* KK NSZZ „Solidarność” 2007 r. s. 12.

¹² Zgodnie z art. 26 ust. 1 ustawy o informowaniu w okresie do dnia 23 marca 2008 r. jej przepisy miały zastosowanie wyłącznie do pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników. Od dnia 24 marca 2008 r. znajduje ona zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników.

najmniej dwóch państwach członkowskich¹³. Warunkiem stosowania ustawy o ERZ jest posiadanie przez takie przedsiębiorstwo lub grupę przedsiębiorstw zarządu centralnego w Polsce, wyznaczenie swojego przedstawiciela z siedzibą w Polsce albo posiadanie na terytorium Polski zakładu pracy, w którym zatrudnia się największą liczbę pracowników zatrudnionych w państwach członkowskich w danym przedsiębiorstwie lub grupie przedsiębiorstw¹⁴. Liczba osób zatrudnionych decyduje zatem nie tylko o obowiązku ustanowienia systemu informowania i konsultowania z pracownikami w przedsiębiorstwach i grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, ale także o właściwości polskiej ustawy w procesie ustanawiania i funkcjonowania europejskiej rady zakładowej. Polska ustawa o ERZ znajduje również częściowo zastosowanie do europejskich rad zakładowych (ERZ) oraz innych form informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, które zostały ustanowione na prawie obcym. Dotyczyć to będzie trybu wyłaniania przedstawicieli pracowników zatrudnionych w Polsce do specjalnego zespołu negocjacyjnego (SZN) lub ERZ, zasad ustalania przeciętnej liczby pracowników zatrudnionych w Polsce, stosunku kontroli pomiędzy przedsiębiorcami grupy w stosunku do przedsiębiorstw mających siedzibę w Polsce, warunków i środków niezbędnych do ustalenia sposobu informowania i konsultacji z pracownikami jakie mają obowiązek zapewnić zarządy zakładów pracy mających siedzibę w Polsce, okoliczności powodujących wygaśnięcie mandatu członka SZN lub ERZ reprezentującego pracowników zatrudnionych w Polsce, ochrony przedstawicieli pracowników zatrudnionych w Polsce, sankcji za uniemożliwianie utworzenia, utrudnianie działania organu przedstawicielstwa pracowników oraz dyskryminowanie jego członków oraz zakazu ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa przez przedstawicieli reprezentujących pracowników zatrudnionych w Polsce¹⁵.

Zakres podmiotowy ustawy o ERZ został określony, zgodnie z dyrektywą 94/45/WE, przez odwołanie się do pojęcia przedsiębiorstwa. Pojęcia te nie zostały zdefiniowane w ustawie. Zasadne jest zatem ustalenie jego znaczenia przy zastosowaniu przepisów innych gałęzi prawa, zwłaszcza art. 55¹ k.c.¹⁶ Ustawa o informowaniu sytuuje rady pracowników na poziomie pracodawcy. Sposób ujęcia zakresu podmiotowego systemu informacji i konsultacji z pracownikami przez polskiego ustawodawcę odbiega od rozwiązań przyjętych w dyrektywie 2002/14/WE. Dyrektywa 2002/14/WE przewiduje możliwość ustanowienia ciał przedstawicielskich powołanych do pozyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji alternatywnie na poziomie przedsiębiorstwa lub zakładu. Termin pracodawca jest bowiem zarówno w dyrektywie jak i w polskim Kodeksie pracy używany z znaczeniu podmiotowym dla oznaczenia jednostki organizacyjnej będącej stroną stosunku pracy z pracownikami¹⁷. O posłużeniu się formułą pracodawcy zdecydował fakt, iż termin ten posiada w polskim prawie pracy precyzyjnie określony zakres znaczeniowy a polskie prawo pracy pracodawcę (a nie „przedsiębiorstwo” lub „zakład”) czyni podmiotem praw i obowiązków ze stosunku pracy. Przepisy polskiego zbiorowego prawa pracy posługują się ponadto pojęciem zakładu pracy, które używane jest dla oznaczenia zorganizowanej całości, na którą w typowym układzie składają się określone elementy materialne i majątkowe, pewien system organizacyjny,

¹³ Art. 2 pkt 3 i 4 ustawy o ERZ.

¹⁴ Art. 1 ust. 2 ustawy o ERZ.

¹⁵ Por. S. Pawłowski [w:] S. Pawłowski, J. Stelina, M. Zieleniecki *op. cit.* s.31-33.

¹⁶ Tak w szczególności J. Wratny *Prawo pracowników do informacji i konsultacji w sprawach gospodarczych przedsiębiorstwa* PiZS Nr 6/2006 s. 28 oraz S. Pawłowski *op. cit.* s.34-35.

¹⁷ Definicje pracodawcy zawarte w art. 2 lit. c) dyrektywy 2002/14/WE i art. 3 Kodeksu pracy różnią się nieco. Zgodnie z art. 2 lit. c) dyrektywy 2002/14/WE pracodawcą jest osoba fizyczna lub prawna, będąca stroną umowy o pracę lub stosunku pracy z pracownikami, zgodnie z krajowym prawem i praktyką. Zgodnie z art. 3 k.p. pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

szczególnie własna struktura zarządzania oraz składnik społeczny – załoga¹⁸. Z uwagi na różnice terminologiczne pomiędzy dyrektywą 2002/14/WE oraz ustawą o informowaniu powstała wątpliwość czy polski ustawodawca spełnił minimalne warunki dotyczące zakresu podmiotowego ustawy o informowaniu ustanowione w art. 3 ust. 1 dyrektywy 2002/14/WE. Gdyby bowiem założyć, że pojęcie pracodawcy użyte w art. 1 ust. 2 ustawy o informowaniu jest równoznaczne z terminem „zakład”, którym posługuje się art. 2 lit. b) dyrektywy 2002/14/WE, to w konsekwencji należałoby uznać, że polska ustawa o informowaniu nie spełnia warunku odnoszącego zakres podmiotowy systemu informowania i konsultacji z pracownikami do zakładów zatrudniających co najmniej 20 pracowników¹⁹. Warunek ten należałoby natomiast uznać za spełniony, gdyby pojęcie przedsiębiorstwa w myśl dyrektywy 2002/14/WE odnosić do samodzielnej jednostki organizacyjnej, będącej pracodawcą w rozumieniu polskiego prawa pracy, zaś pod pojęciem zakładu rozumieć tzw. wewnętrzne jednostki organizacyjne pracodawcy²⁰.

W przypadku jednoczesnego spełnienia warunków określonych w ustawach o ERZ oraz o informowaniu pracownicy zatrudnieni przez pracodawcę wchodzącego w skład przedsiębiorstwa oraz grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym mają prawo do powołania swoich przedstawicieli w sprawach informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji na szczeblu zarządu centralnego oraz pracodawcy. Przyjęta przez polskiego ustawodawcę formuła określenia zakresu podmiotowego ustawy o informowaniu wyłącza natomiast możliwość realizacji obowiązku informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji na poziomie ponadzakładowym. W tzw. przedsiębiorstwach wielozakładowych, w skład których wchodzi jednostki organizacyjne posiadające status pracodawcy w rozumieniu art. 3 k.p. organizacje związkowe i pracodawcy nie widzą często sensu powoływania rad pracowników na poziomie wewnętrznych jednostek organizacyjnych, bowiem autentyczną wiedzę na temat sytuacji finansowej może przedstawić jedynie zarząd przedsiębiorstwa jako całości, który podejmuje strategiczne decyzje wpływające na jego kondycję finansową a niekiedy nawet prowadzi księgowość dla całego przedsiębiorstwa. Nawet wówczas, gdy pracodawca i organizacje związkowe (w drodze porozumienia) decydują się na powołanie ciała informacyjno-konsultacyjnego na poziomie zarządu przedsiębiorstwa wielozakładowego niezbędne jest powołanie rad pracowników na poziomie pracodawcy. Wydaje się, że problem ten rozwiązałoby wprowadzenie do ustawy o informowaniu przepisu przewidującego możliwość realizowania obowiązku informowania i konsultacji z pracownikami na poziomie przedsiębiorstwa albo przyznającego partnerom społecznym możliwość zawarcia porozumienia, które (o ile przewidywałoby warunki informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji na poziomie nie niższym od przewidzianego w ustawie) miałyby moc wyłączania stosowania przepisów ustawy na poziomie pracodawcy.

Cechą regulacji prawnych zawartych w ustawach o ERZ i o informowaniu jest ich dyspozytywny charakter wyrażający się prawie określenia zasad informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji w drodze porozumienia zawartego pomiędzy przedstawicielami pracowników oraz pracodawcami. Porozumienia takie mają moc wyłączania stosowania przepisów ustawy. Taki charakter przepisów obu omawianych ustaw jest wyrazem realizacji zasady pomocniczości (subsydiarności), zgodnie z którą w

¹⁸ Tak w szczególności Z. Hajn *Nowa regulacja przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę* PiZS Nr 10 z 1996 r. s. 20 i Ł. Pisarczyk *Przejście zakładu pracy na innego pracodawcę* LexisNexis, Warszawa 2002 r., s. 36.

¹⁹ Taki pogląd wyraża Ł. Pisarczyk *Wybrane problemy dostosowania prawa polskiego do wspólnotowych standardów w zakresie informowania i konsultowania pracowników* PiZS Nr 12/2005 r. s. 7.

²⁰ Tak L. Florek *Informacja i konsultacja pracowników w prawie europejskim* PiZS Nr 10/2002 s. 5, J. Wrątny *Prawo pracowników (...)* s. 28-29 oraz J. Stelina [w:] J. Stelina, M. Zieleniecki *Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji z komentarzem* Fundacja Gospodarcza, Gdynia 2006 r. s. 21.

dziedzinach, w których nie ma wyłącznej właściwości Wspólnota uprawniona jest do podejmowania działań prawodawczych w takim zakresie, w jakim cele nie mogą być w wystarczający sposób osiągnięte przez państwa członkowskie albo wówczas, gdy działanie Wspólnoty może przynieść lepsze rezultaty²¹. Zasada ta znajduje odzwierciedlenie w postanowieniach dyrektyw 94/45/WE i 2002/14/WE. Zgodnie z art. 13 ust. 1 dyrektywy 94/45/WE jej postanowienia nie mają zastosowania do przedsiębiorstw lub grup przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym, w których do dnia 22 września 1996 r. lub do dnia jej transpozycji w danym państwie członkowskim zawarte zostało porozumienie zapewniające ponadnarodowy sposób informowania i konsultacji z pracownikami, jeżeli obejmuje ono wszystkich pracowników przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym zatrudnionych w państwach członkowskich. Zapis ten został, powtórzony w art. 38 ust. 1 ustawy o ERZ. Dyrektywa 94/45/WE daje również możliwość ustanowienia odmiennego od przewidzianego w ustawie trybu informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji po dniu 22 września 1996 r. Zgodnie z art. 6 ust. 2 tej dyrektywy zarząd centralny oraz SZN mogą w pisemnym porozumieniu zrezygnować z powoływania ERZ i wprowadzić inny sposób realizacji prawa pracowników do informacji i konsultacji. Możliwość określenia w drodze porozumienia zasad informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami przewidziana została również w art. 5 i art. 11 dyrektywy 2002/14/WE. Art. 5 umożliwia państwom członkowskim powierzenie przedstawicielom pracodawców i pracowników kompetencji do określenia w drodze porozumienia praktycznych aspektów informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji. Takie porozumienie mogłoby zostać zawarte w każdym czasie. Art. 11 przewiduje zaś, że porozumienie partnerów społecznych zawarte do dnia 23 marca 2005 r. stanowi jedną z form transpozycji dyrektywy 2002/14/WE do prawa krajowego. Ustawa o informowaniu stworzyła możliwość zawarcia porozumienia ustanawiającego odmienną od rady pracowników formę przedstawicielstwa pracowników jedynie do dnia 25 maja 2006 r. Powinno ono zapewniać warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami co najmniej równe określonym w ustawie o informowaniu i uwzględniać interes pracodawcy i pracowników. Zawężenie możliwości ustanowienia alternatywnej formy reprezentacji pracowników w sprawach informacji i konsultacji do okresu poprzedzającego wejście w życie ustawy o informowaniu zasługuje na krytyczną ocenę. Przyznanie partnerom społecznym prawa do określenia zasad informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji w okresie obowiązywania ustawy o informowaniu przyczyniłoby się do uelastycznienia zbyt sztywnej, w moim przekonaniu, regulacji ustawowej umożliwiając dostosowanie modelu zbiorowych stosunków pracy do potrzeb wynikających ze zróżnicowania form prowadzenia działalności gospodarczej przez pracodawców. Możliwe byłoby w ten sposób rozwiązanie np. sygnalizowanego wyżej problemu niedopuszczalności przeniesienia procedur informacji i konsultacji z pracownikami na poziom przedsiębiorstwa wielozakładowego. O potrzebie modyfikowania ustawowego systemu informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji świadczy również liczba porozumień zawartych przez partnerów społecznych na podstawie art. 24 ustawy o informowaniu przed dniem 25 maja 2006 r.

Wspólną cechą obu omawianych regulacji jest to, iż powołanie systemu informacji i konsultacji z pracownikami zależy od zgłoszenia stosownej inicjatywy przez uprawniony podmiot. Prawo wystąpienia z wnioskiem o rozpoczęcie negocjacji w sprawie zawarcia porozumienia o ustanowieniu ERZ lub ustaleniu sposobu informowania i konsultacji z pracownikami przysługuje zarządowi centralnemu lub grupie co najmniej 100 pracowników lub ich przedstawicielom (np. związkowi zawodowemu) reprezentującym taką liczbę

²¹ Por. J. Wratny *Europejska Rada Zakładowa (...)* s. 107-108.

pracowników²². Wyłonienie członków SZN może się odbyć w trojakim trybie: 1) wyznaczenia przez organizacje związkowe, 2) wyboru przez pracowników spośród kandydatów zgłoszonych przez organizacje związkowe i 3) wyboru przez pracowników spośród kandydatów zgłoszonych przez pracowników. Analogiczne trzy tryby wyłaniania składu osobowego rady pracowników przewiduje ustawa o informowaniu. W przypadku dwóch pierwszych trybów powołanie do życia rady pracowników może nastąpić wyłącznie z inicjatywy organizacji związkowych. Inicjatywa ta może polegać albo na dokonaniu wyboru członków rady pracowników przez jedną lub większą liczbę organizacji związkowych albo na zgłoszeniu przez nie kandydatów, spośród których pracownicy dokonają wyboru członków rady. U pracodawców objętych zakresem działania choćby jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej prawa zainicjowania procedury powołania do życia rady pracowników nie mają grupy pracowników. Prawo zgłoszenia do pracodawcy wniosku o przeprowadzenie wyborów przedstawicieli pracowników przysługuje grupie 10 % pracowników jedynie w przypadku stosowania trzeciego trybu wyłaniania rady²³. W takim przypadku wybór rady jest możliwy pod warunkiem, że kandydatów na członków rady zgłoszą na piśmie odpowiednio liczne grupy pracowników²⁴. Wątpliwości w doktrynie budzi kwestia charakteru obowiązku pracodawcy zorganizowania wyborów członków rady pracowników w terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy o informowaniu przewidzianego w art. 25 ust. 3 tej ustawy. Art. 25 ustawy o informowaniu ma charakter przepisu wprowadzającego określającego harmonogram wdrożenia jej przepisów. Zobowiązuje on zakładowe organizacje związkowe do przekazania pracodawcom objętym zakresem ustawy o informowaniu informacji o dokonaniu wyboru członków rady lub o nieosiągnięciu porozumienia w sprawie dokonania wyboru członków rady w terminie dwóch miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy. W przypadku niezawarcia przez organizacje związkowe porozumienia w sprawie zasad powoływania i funkcjonowania rady pracowników jak również w przypadku, gdy pracodawca nie jest objęty zakresem działania żadnej organizacji związkowej w terminie 4 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy o informowaniu powinien on poinformować pracowników w sposób u niego przyjęty o prawie pracowników do wyboru rady pracowników i jej uprawnieniach, zaś w okresie 6 miesięcy zorganizować wybory. Powstaje pytanie czy obowiązek zorganizowania wyborów powstaje wyłącznie wówczas, gdy z zakładowe organizacje związkowe przedstawią kandydatów na członków rady (w przypadku stosowania drugiego trybu wyłaniania rady) lub gdy z wnioskiem o przeprowadzenie wyborów do pracodawcy zwróci grupa co najmniej 10 % pracowników (w przypadku stosowania trzeciego trybu) czy też pracodawca ma obowiązek zorganizować wybory mimo braku stosownej inicjatywy. W literaturze zarysowały się w tej kwestii rozbieżne poglądy²⁵. Za stanowiskiem o względnym charakterze obowiązku przewidzianego w art. 25 ust. 3 ustawy o informowaniu przemawia przede wszystkim fakt, iż spełnienie tego obowiązku w przypadku nieprzedstawienia kandydatów na członków rady

²² Art. 5 ust. 1 dyrektywy 94/45/WE i art. 6 ust. 1 ustawy o ERZ.

²³ Art. 8 ust. 1 ustawy o informowaniu.

²⁴ Zgodnie z art. 4 ust. 4 ustawy o informowaniu u pracodawcy zatrudniającego do 100 pracowników prawo zgłaszania kandydatów na członków rady przysługuje grupie co najmniej 10 pracowników, zaś u pracodawców zatrudniających większą liczbę pracowników – grupie co najmniej 20 pracowników.

²⁵ Za obowiązkiem zorganizowania wyborów mimo braku stosownej inicjatywy ze strony pracowników lub ich przedstawicieli opowiadają się J. Stelina *Powoływanie rady pracowników* s. 17-18 i A. Sobczyk *Rady pracowników. Komentarz* Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2007 r. s. 119. Przeciwny pogląd wyrażają L. Florek *Prawo pracowników do informacji i konsultacji* M. P. Pr. Nr 5/2006 s. 236, A. Pabisiak, M. Wojewódka *Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji* C.H. Beck, Warszawa 2007 r. s. 135-136, M. Gładoch *Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Komentarz* Dom Organizatora Toruń 2007 r. 144-145 i M. Zieleniecki [w:] J. Stelina, M. Zieleniecki *Ustawa o informowaniu* s. 123.

przez organizacje związkowe lub grupy pracowników jest po prostu niewykonalne. Pogląd przeciwny znajduje uzasadnienie w literalnym brzemieniu art. 25 ust. 3 ustawy o informowaniu. W moim przekonaniu ustawa o informowaniu w żadnym przypadku nie daje pracodawcy możliwości zainicjowania procesu wyłaniania rady pracowników.

Obie omawiane regulacje prawne realizują wymóg uwzględniania modelu zbiorowych stosunków pracy występującego w poszczególnych państwach członkowskich sformułowany w pkt 17 Wspólnotowej Karty Podstawowych Praw Socjalnych Pracowników oraz w postanowieniach dyrektyw 94/45/WE i 2002/14/WE. Dotychczasowa formuła związkowej reprezentacji pracowników przeżywa kryzys, nie tylko w Polsce. Jej wyrazem jest m.in. niski poziom uzwiązkowienia pracowników oraz rozdrobnienie ruchu związkowego²⁶. Czynniki te zdecydowały jak się wydaje o tym, że polski ustawodawca nie zdecydował się na powierzenie organizacjom związkowym roli przedstawicielstwa pracowników uprawnionego do pozyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji w sprawach dotyczących pracodawcy, powołując w tym celu specjalne ciała przedstawicielskie. Cechą obu omawianych ustaw jest jednak przyznanie reprezentatywnym zakładowym organizacjom związkowym decydującego wpływu na obsadę ERZ oraz rady pracowników. Podkreślenia wymaga fakt, iż ten decydujący wpływ posiadają w obu przypadkach wyłącznie zakładowe organizacje związkowe spełniające warunek zrzeszania co najmniej 7 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy (w przypadku, gdy wchodzi one w skład centrali związkowej reprezentowanej w Komisji Trójstronnej do Spraw Społeczno-Gospodarczych) lub co najmniej 10 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy (w pozostałych przypadkach). Zrezygnowano tym samym (słusznie) z przyznania prawa obsadzania ciał przedstawicielskich organizacjom zakładowym, które swą reprezentatywność (w rozumieniu art. 241^{25a} k.p.) czerpią z faktu bycia najliczniejszą organizacją związkową. Wpływ na obsadę ERZ wyraża się w prawie wyznaczenia członków SZN oraz ERZ reprezentujących pracowników zatrudnionych w Polsce lub przedstawicieli upoważnionych do sformowania SZN lub ERZ. W przypadku, gdy pracownicy zatrudnieni w Polsce są reprezentowani przez więcej niż jedną reprezentatywną zakładową organizację związkową a organizacje te nie osiągną porozumienia w kwestii wyłonienia członków SZN lub ERZ albo przedstawicieli pracowników upoważnionych do wyznaczenia członków SZN lub ERZ organizacje te posiadają wyłączną kompetencję do zgłoszenia kandydatów, spośród których członków odpowiednich ciał przedstawicielskich wybiorą pracownicy. Jedynie w przypadku, gdy pracownicy nie są reprezentowani przez reprezentatywną organizację związkową wybór przedstawicieli leży całkowicie w gestii pracowników. Analogiczną procedurę wyłaniania przedstawicieli pracowników przewiduje ustawa o informowaniu. Wyrazem prymatu reprezentatywnych organizacji związkowych nad załogą jest w tym przypadku dodatkowo regulacja określająca byt rady pracowników wyłonionej przez załogę w wyborach w sytuacji, gdy pracodawca zostaje objęty zakresem działania reprezentatywnej organizacji związkowej. Zgodnie z art. 4 ust. 5 ustawy o informowaniu rada pracowników ulega w takim przypadku rozwiązaniu z upływem 6 miesięcy, a kompetencja do sformowania rady przechodzi na organizację związkową. Rozwiązania prawne wykluczające możliwość dokonania wyboru przedstawicielstwa pracowniczego uprawnionego do pozyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji bezpośrednio przez pracowników w przypadku, gdy pracodawca

²⁶ Kwestie te były przedmiotem dyskusji na XVI Zjeździe Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych, który w dniach 19-21 września 2007 r. odbył się w Gdańsku – por. m.in. J. Stelina *Zbiorowa reprezentacja pracowników w Polsce – stan obecny i perspektywy* [w:] *Problemy kodyfikacji prawa pracy. Wybrane zagadnienia zabezpieczenia społecznego. Referaty na XVI Zjazd Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. Gdańsk, 19-21 września 2007 r.* Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk 2007 r. s. 81-109. Przebieg dyskusji przedstawiony został w *Sprawozdaniu z XVI Zjazdu Katedr oraz Zakładów Prawa Pracy i Ubezpieczeń Społecznych* opublikowanym w PiZS Nr 2/2008 s. 15-17.

jest objęty zakresem działania reprezentatywnej organizacji związkowej budzą wątpliwości w doktrynie. Podkreśla się, że pozbawianie osób niezrzeszonych w związku zawodowym prawa zgłaszania może zostać uznane za naruszenie zasady równego traktowania bez względu na przynależność do związku zawodowego²⁷. Pracownicy pozostający poza reprezentatywną organizacją związkową nie tylko bowiem nie dysponują prawem wybierania członków do organów przedstawicielskich oraz ich odwoływania, ale także wywierania wpływu na ich działalność, co w konsekwencji może oznaczać niemożność zrealizowania ich prawa do informacji i konsultacji oraz prowadzić do naruszenia dyrektywy 2002/14²⁸. Przeciwnie tezie o naruszeniu zasady negatywnej wolności związkowej przemawia jednak kształt regulacji określającej zakres reprezentacji zbiorowych praw i interesów pracowników przez związki zawodowe. Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych w sprawach tych związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, bez względu na ich przynależność związkową. Z uwagi na „zbiorowy” charakter prawa pracowników do informacji i konsultacji trudno byłoby zatem zarzucić ustawodawcy w tym przypadku formalne naruszenie zasady równego traktowania bez względu na przynależność do związku zawodowego. Zgodzić natomiast można się z poglądem o ograniczeniu demokratyzmu w procesie wyłaniania organów przedstawicielskich załogi w sprawach informacji i konsultacji²⁹. O primacie związkowego trybu wyłaniania reprezentacji załogi zastosowanego w ustawach o ERZ i o informowaniu zdecydowało, jak się wydaje, dążenie ustawodawcy do uproszczenia i obniżenia kosztów procedur wyborczych oraz chęć nieantagonizowania związków zawodowych i pracowników nie zrzeszonych w procesie wyłaniania przedstawicielstwa pracowniczego. Nie bez znaczenia mogła być również chęć stworzenia dla pracowników dodatkowej zachęty do tego, aby poprzez przystąpienie do związku zawodowego w sposób pełniejszy realizować prawo do informacji i konsultacji.

Mankamentem ustawy o informowaniu jest bardzo ogólny charakter unormowania zakresu informacji, które pracodawca ma obowiązek przekazywać radzie pracowników oraz spraw, które wymagają konsultacji z przedstawicielami załogi. Art. 13 ust. 1 ustawy o informowaniu w istocie rzeczy powtarza ogólną regulację zakresu przedmiotowego informacji i konsultacji zawartą w art. 4 dyrektywy 2002/14/WE, że radzie należy przekazywać informacje dotyczące: 1) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian, 2) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia, 3) działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Sprecyzowanie trybu i zakresu przekazywanych informacji powinno nastąpić w porozumieniu zawartym przez pracodawcę z radą na podstawie art. 5 ust. 1 pkt 1 ustawy o informowaniu. Praktyka stosowania przepisów ustawy o informowaniu potwierdza, że w przypadku, gdy pomiędzy pracodawcą a radą pracowników nie dochodzi do zawarcia porozumienia a współpraca pomiędzy tymi podmiotami nie układa się poprawnie ustalenie zakresu informacji wymaganych od pracodawcy wprost na podstawie przepisów ustawy jest bardzo trudne. Dotyczy to w szczególności pojęcia „informacji dotyczących działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy”. Zakres szczegółowości tego typu informacji może być bowiem bardzo różny. Wydaje się, że ustawa o informowaniu powinna bardziej precyzyjnie określać zakres danych będących przedmiotem prawa do informacji i konsultacji³⁰. Podobne mankamenty zawiera także ustawa o ERZ. Z uwagi na ponadnarodowy charakter ERZ gwarantuje się prawo do pozyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji całości

²⁷ Por. L. Florek *Prawo pracowników do informacji i konsultacji* s. 237.

²⁸ Tak M. Gładoch *Powolywanie przedstawicieli pracowników a negatywna wolność związkowa* PiZS Nr 5/2007 s. 4.

²⁹ Tak w szczególności J. Wratny *Prawo pracowników(...)* s. 31.

³⁰ Taki postulat formułuje również J. Wratny *Prawo pracowników (...)* s. 29-30.

przedsiębiorstwa lub grupy przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym albo co najmniej dwóch zakładów pracy lub przedsiębiorstw położonych w różnych państwach członkowskich³¹. Przedmiotem prawa do informacji i konsultacji są zatem w tym przypadku wyłącznie sprawy o charakterze ponadgranicznym³². Wyrażający tę zasadę art. 28 ustawy o ERZ należy więc, jak się wydaje, traktować jako przepis określający granice pomiędzy uprawnieniami krajowych i ponadnarodowych przedstawicielstw pracowników w zakresie pozyskiwania informacji i konsultacji. Zakres zagadnień stanowiących przedmiot informacji i konsultacji z ERZ został wyliczony dość szczegółowo w art. 29 ust. 3 ustawy o ERZ, ale katalog ten ma charakter jedynie przykładowy. Zakres przekazywanych przez ERZ lub inne przedstawicielstwo pracownicze informacji może natomiast zostać doprecyzowany w porozumieniu o ustanowieniu ERZ lub innego sposobu informowania i konsultacji z pracowników, które (w odróżnieniu od porozumień zawieranych pomiędzy pracodawcą a radą pracowników) ma charakter obligatoryjny.

W sposób analogiczny unormowana została w obu omawianych ustawach kwestia zakazu ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Regulacja ta obejmuje 1) obowiązek nieujawniania zastrzeżonych przez pracodawcę (zarząd centralny) informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, 2) prawo pracodawcy (zarządu centralnego) do odmowy udostępnienia informacji, których ujawnienie mogłoby poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa lub narazić je na znaczną szkodę, 3) prawo przedstawicielstwa pracowniczego do wystąpienia do sądu z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub nakazanie udostępnienia informacji³³. Ustawa o informowaniu nie zawiera natomiast w swej treści odpowiednika art. 32 ustawy o ERZ, który zobowiązuje członków ERZ do informowania przedstawicieli pracowników, a w przypadku ich braku samych pracowników, o treści informacji i wynikach przeprowadzonych konsultacji. Obowiązek ten, jak się wydaje, dotyczy wyłącznie informacji, które nie zostały przez zarząd centralny objęte klauzulą poufności. Możliwość przekazywania przedstawicielom pracowników lub bezpośrednio pracownikom nie zastrzeżonych przez pracodawcę informacji stwarza członkom rady pracowników również ustawa o informowaniu.

Obie ustawy w odmienny sposób regulują kwestie związane z ponoszeniem kosztów funkcjonowania przedstawicielstwa pracowniczego. Koszty funkcjonowania ERZ oraz rad pracowników są nieporównywalne. W przypadku ERZ obejmują one koszty organizacji zebrań, zakwaterowania, wyżywienia, przejazdów, tłumaczeń oraz niezbędnych szkoleń członków licznych zazwyczaj ciał przedstawicielskich. Ponosi je, co do zasady, zarząd centralny³⁴ w zakresie określonym w budżecie rady ustalonym corocznie w uzgodnieniu z ERZ. Koszt wypłaty wynagrodzenia przysługującego członkowi SZN lub ERZ za czas niewykonywania pracy w powodu udziału w pracach tych organów ponosi zatrudniający go pracodawca³⁵. Ustawa o informowaniu uzależnia natomiast sposób ponoszenia kosztów funkcjonowania rady pracowników od trybu w jakim została ona wyłoniona. Pracodawca ponosi koszty wyboru i funkcjonowania rady pracowników wyłącznie w przypadku, gdy została ona wybrana w wyborach powszechnych spośród kandydatów zgłoszonych przez pracowników. W pozostałych przypadkach koszty te ponoszą organizacje związkowe. Sposób finansowania działalności rady pracowników może zostać określony odmiennie w porozumieniu zawartym przez radę pracowników i pracodawcę na podstawie art. 5 ust. 1 i 2

³¹ Art. 28 ust. 1 ustawy o ERZ.

³² Tak w szczególności J. Stelina [w:] S. Pawłowski, J. Stelina, M. Zieleniecki *op. cit.* s.133.

³³ Art. 36 ustawy o ERZ i art. 16 ustawy o informowaniu.

³⁴ Kwestia ta, zgodnie z art. 34 ust. 1 ustawy o ERZ, może zostać ustalona odmiennie przez zarząd centralny i ERZ.

³⁵ Art. 37 ust. 3 ustawy o ERZ.

ustawy o informowaniu. Koszty wyboru i funkcjonowania rady pracowników obejmują zazwyczaj wydatki na działalność komisji wyborczej oraz na bieżące potrzeby związane z jej działalnością (wynajem pomieszczenia, materiały biurowe, koszty zamówionych ekspertyz). Mimo, że skala tych wydatków jest zdecydowanie mniejsza aniżeli w przypadku ERZ nałożenie na zakładowe organizacje związkowe ciężaru finansowania działalności rady może (w przypadku słabszych organizacji, nie dysponujących wystarczającym zapleczem finansowym) prowadzić do ograniczenia efektywności systemu informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji a w skrajnych przypadkach nawet do zaniechania praktyki informacyjno-konsultacyjnej. Można mieć wątpliwości czy rozwiązanie przyjęte przez polskiego ustawodawcę spełnia wymagania sformułowane w pkt 22 preambuły dyrektywy 2002/14/WE (postulat zachowania „taniaści” i efektywności systemu).

Nie budzą większych kontrowersji ustanowione w obu omawianych ustawach mechanizmy ochrony stosunku pracy pracowników będących członkami SZN, ERZ oraz rady pracowników³⁶. W obu przypadkach mamy do czynienia z ochroną o charakterze względnym. Wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy albo jednostronna zmiana na niekorzyść warunków pracy lub płacy pracownikowi będącemu członkiem SZN lub ERZ wymaga zgody reprezentującej go zakładowej organizacji związkowej lub właściwego okręgowego inspektora pracy (w przypadku gdy pracownik nie jest reprezentowany przez żadną zakładową organizację związkową). W przypadku czynności prawnych pracodawcy dotyczących członków rady pracowników stosowną zgodę wyraża rada pracowników. Różnice, jakie występują w tym zakresie w obu regulacjach wynikają z faktu usytuowania SZN, ERZ i rad pracowników na różnych szczeblach organizacyjnych przedsiębiorstw. Z uwagi na funkcjonowanie na szczeblu ponadzakładowym i ponadnarodowym oraz okresowy w istocie charakter aktywności nieracjonalne byłoby powierzenie kompetencji do wyrażania zgody na dokonanie wypowiedzenia lub rozwiązanie stosunku pracy albo jednostronną zmianę na niekorzyść warunków pracy lub płacy SZN oraz ERZ. Dlatego słuszne jest przyznanie tej kompetencji zakładowej organizacji związkowej. Można mieć natomiast wątpliwości czy w odniesieniu do pracowników, którzy nie są reprezentowani przez związek zawodowy funkcję tę powinien pełnić okręgowy inspektor pracy (państwowy organ nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy).

Praktyka stosowania omawianych regulacji wskazuje, iż zastosowane przez polskiego ustawodawcę procedury i sankcje nie gwarantują prawidłowego stosowania przepisów o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. W przypadku gdy współpraca pomiędzy przedstawicielstwem pracowników a zarządem centralnym lub pracodawcą nie jest poprawna możliwość wystąpienia do sądu z wnioskiem o nakazanie udostępnienia informacji lub przeprowadzenia konsultacji oraz o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności danych (głównie z uwagi na przewlekłość postępowań sądowych) w sposób niedostateczny zabezpiecza przedstawicieli pracowników przed zjawiskiem nadużywania prawa do odmowy udzielenia informacji lub zastrzeżenia ich poufności. Ze względu na obserwowaną niechęć inspektorów pracy do ingerowania w zbiorowe stosunki pracy oraz symboliczny charakter orzekanych kar nie spełniają również swojej funkcji przepisy o wykroczeniach przeciwko przepisom ustaw o ERZ i o informowaniu.³⁷ Nie spełnione wydają się w tym zakresie wymagania wynikające z art. 11 dyrektywy 94/45/WE i art. 8 dyrektywy 2002/14/WE.

Podsumowując należy stwierdzić, że rady pracowników oraz europejskie rady zakładowe są formami przedstawicielstwa pracowniczego, które wprowadzone zostały do

³⁶ Kwestie te omawia szczegółowo K. W. Baran w artykułach *Ochrona stosunku pracy przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach o grupach przedsiębiorstw o zasięgu wspólnotowym* PiZS Nr 9/2002 s. 34-37 i *Ochrona trwałości stosunku pracy członków rad pracowników* PiZS Nr 8/2006, s. 15-18.

³⁷ Art. 39 i 40 ustawy o ERZ i art. 19 ustawy o informowaniu.

polskiego prawa pracy w wyniku implementacji norm prawa europejskiego. Tworzą one wraz z instytucjonalnymi formami zaangażowania pracowników w spółce i spółdzielni europejskiej oraz szczególnymi procedurami informacyjno-konsultacyjnymi stosowanymi w przypadku zwolnień grupowych i przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę system informacji i konsultacji z pracownikami w sprawach przedsiębiorstwa. O wspólnym europejskim rodowodzie świadczą liczne analogie, jakie dostrzec można w sposobie uregulowania obu omawianych instytucji. Zakres podmiotów, w których tworzone są obie formy przedstawicielstwa pracowniczego określony został przy zastosowaniu kryterium liczby zatrudnianych pracowników. Obie ustawy posługują się analogicznymi mechanizmami powoływania do życia reprezentacji pracowników. Ustanowienie przedstawicielstwa pracowniczego może nastąpić wyłącznie z inicjatywy pracowników lub ich związkowej reprezentacji. Obie regulacje uwzględniają przy tym model zbiorowych stosunków pracy przyjęty w Polsce przyznając reprezentatywnym zakładowym organizacjom związkowym decydujący wpływ na obsadę obu ciał przedstawicielskich. Z jednej strony rozwiązanie to ogranicza uprawnienia pracowników nie będących członkami związku zawodowego, z drugiej jednak upraszcza procedury wyłaniania reprezentacji pracowników, obniża koszty wyborów i nie prowadzi do powstawania antagonizmów pomiędzy grupami pracowników zrzeszonych i nie zrzeszonych w związkach zawodowych. Obie ustawy w analogiczny sposób normują kwestie związane z zakazem ujawniania informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa oraz ochronę przedstawicieli pracowników. Wadą obu regulacji jest natomiast zbyt ogólny sposób unormowania zakresu informacji, jakie pracodawca powinien przekazywać radzie pracowników i ERZ.

Porównanie zasad tworzenia i funkcjonowania ERZ oraz rad pracowników pozwala dostrzec mankamenty przyjętych rozwiązań prawnych. Rady pracowników zostały usytuowane w polskim systemie prawa pracy na poziomie pracodawcy. Uniemożliwiono tym samym przeniesienie praktyki informacyjno-konsultacyjnej na poziom przedsiębiorstwa wielozakładowego, co niekiedy może prowadzić do ograniczenia prawa pracowników do informacji i konsultacji. Obie omawiane regulacje posiadają charakter dyspozytywny. Partnerom społecznym przyznana została możliwość ustanowienia w drodze porozumienia odmiennych od ERZ oraz rady pracowników form przedstawicielstwa pracowniczego. Brak możliwości ustanowienia alternatywnej dla rady pracowników formy reprezentacji po wejściu w życie ustawy o informowaniu nadmiernie usztywnia regulację prawną i nie pozwala dostosować modelu informowania i konsultacji z pracownikami do potrzeb wynikających ze zróżnicowania struktury organizacyjnej podmiotów gospodarczych. Nałożenie na zakładowe organizacje związkowe obowiązku ponoszenia kosztów funkcjonowania rady pracowników wyłonionej przy udziale tych organizacji może, w niektórych przypadkach, stwarzać bariery finansowe ograniczające praktykę informacyjno-konsultacyjną. Mankamenty te powinna usunąć przyszła nowelizacja ustawy o informowaniu.