



ZRZESZENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH ENERGETYKÓW

00-628 WARSZAWA
ul. Marszałkowska 21/25 lok. 76
Tel. / Fax. (0-22) 825-26-64
Tel. / Fax. (0-22) 875-94-88
Fax: (0-22) 875-95-14
E-Mail: zzze@zzze.pl

BPH PBK S.A.
ODDZIAŁ W WARSZAWIE
49 1060 0076 0000 3200 0068 0957

NIP: 525-21-90-391
REGON: 016443179

www.zzze.pl

Warszawa 19 lutego 2007 roku.

Stanowisko Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków w stosunku do nowelizacji ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji

Niniejsze stanowisko obejmuje uwagi dotyczące:

- I. problematyki informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji
- II. dotychczasowego funkcjonowania ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji na tle danych statystycznych
- III. propozycji zmian w doktrynie dotyczącej sposobów informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji
- IV. odniesienia się do propozycji zmian w ustawie przedstawionych przez Ministerstwo (tabela)

Zrzeszenie stoi na stanowisku, iż obowiązek informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji powinien być **jednym z podstawowych obowiązków** jakie pracodawca powinien mieć w stosunku do własnych pracowników szczególnie w świetle korzyści jakie płyną z tego faktu dla pracowników - o czym niżej.

Jednak w świetle możliwości podsumowania pierwszego roku obowiązywania ustawy jak i propozycji pierwszych do niej zmian należy wskazać, iż idea informacji i konsultowania istotnych dla pracowników zagadnień jako metody zapobiegania bezrobociu powoli przechodzi do tak zwanej „strefy obowiązującego, lecz martwego prawa”

UZASADNIENIE

AD I

Zrzeszenie Związków Zawodowych Energetyków w odpowiedzi na projekt zmian do ustawy zauważa, iż zarówno Ustawodawcy jak i ministerstwom odpowiedzialnym za regulowanie (w sensie prawnym) mechanizmów dialogu społecznego umknął **cel idei informowania**



pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji oraz zasada, że **cel można osiągnąć tylko przy pomocy prostych rozwiązań.**

Należy zatem przypomnieć, iż **celem informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji nie jest informowanie samo w sobie, ale promowanie zatrudnienia i przeciwdziałanie bezrobociu.**¹

Tak cel informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji widzi Unia Europejska:²

Odnosnie metod osiągnięcia tego celu należy pamiętać, że metody te muszą być proste i jasne tak, aby pozbawieni najczęściej asysty prawnej pracownicy i reprezentujące ich organizacje związkowe mogli je realizować bez większych problemów.

A contrario Cel jakim jest przeciwdziałanie bezrobociu i promowanie zatrudnienia **nie zostanie osiągnięty** przy pomocy informowania pracowników i prowadzenia z nimi konsultacji jeśli **ta metoda będzie skomplikowana, zawiła i trudna w realizacji.**

AD II

Biorąc powyższe pod uwagę należy wskazać, że przeciwdziałająca bezrobociu idea informowania pracowników i przeciwdziałania bezrobociu w warunkach **polskich nie funkcjonuje prawidłowo.** Przyczyną tego faktu jest skupienie uwagi ustawodawcy **nie tyle na samej idei, a na mechanizmach jej realizacji.** Podstawowym mechanizmem jaki wg polskiego ustawodawcy ma służyć informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji jest **rada pracownicza.** Analizując ustawę i informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji oraz uzasadnienie i sposób jej wprowadzenia, (a także zmian do niej) można odnieść wrażenie że jest to ustawa przede wszystkim regulująca **mechanizm, a nie samą ideę.** Nie jest istotnym czy czytający zgodzi się z wyżej postawioną tezą, wskazać jednak należy, że tak właśnie postrzegają ją sami pracownicy i związki zawodowe – **skomplikowaną i mało czytelną ustawę wprowadzającą kolejny podmiot zaciemniającą i tak już niejasno określone relacje pomiędzy pracodawcą, a pracownikami.**

W tym miejscu należy wskazać niski poziom zainteresowania tematyką rad pracowniczych, a co za tym idzie przepływem informacji i sposobem konsultowania zarówno ze strony pracowników jak i organizacji związkowych. Na ponad setkę poinformowanych o projekcie zmian w ustawie organizacji związkowych tylko jedna organizacja przesłała informację, że (na całe szczęście) ich zmiany nie dotyczą bo kwestie informowania pracowników i



przeprowadzania z nimi informacji mają uregulowane odpowiednim porozumieniem z pracodawcą.

Przyczyną tego faktu jest nie tyle brak potrzeb informacyjnych i konsultacyjnych co całkowite niezrozumienie tematu. Brak zrozumienia płynie natomiast z położenia w ustawie szczególnego nacisku właśnie na element rady pracowniczej, a nie na cel działań jakim jest przeciwdziałanie bezrobociu poprzez przekazywanie informacji i prowadzenie konsultacji jest zasłonięty.

AD III, IV

PROPOZYCJE ZMIAN

Na wstępie należy wskazać, że Zrzeszenie nie widzi sensu nadanemu kierunkowi nowelizacji. Popadaniu omawianej idei w strefę martwego prawa może zapobiec tylko kompleksowa nowelizacja idąca w kierunku uwypuklenia celu i uproszczenia mechanizmów. W przypadku zainteresowania ze strony Ustawodawcy, (co miejmy nadzieję nastąpi) Zrzeszenie jest gotowe przedłożyć stosowny projekt zmian.

W chwili obecnej w pierwszej kolejności należy przeprowadzić szeroko zakrojoną **akcję informacyjną** połączoną ze szkoleniami. Akcja ta powinna unaocznic pracowników:

- a) korzyści płynące z uprzedniości informacji i możliwości konsultacji z pracodawcami
- b) nowość rozwiązań w stosunku do już istniejących regulacji prawnych oraz ich współ funkcjonowanie z obecnymi regulacjami.

W następnej kolejności dopiero powinna być nowelizowana ustawa.

W jakim kierunku powinna iść nowelizacja.

W ustawie powinno się przede wszystkim wyeksponować jej **cel – maksymalizacja zatrudnienia oraz przeciwdziałanie bezrobociu**, oraz jednoznacznie wskazać, iż jedną z metod jego osiągnięcia jest właśnie **informacja i przeprowadzenie konsultacji**. Zapisy takie powinny znaleźć się preambule do ustawy.

Preambuła powinna wskazać także różnicę w metodzie pomiędzy ustawą, a już istniejącymi regulacjami prawnymi dotyczącymi przepływu informacji i konsultacjach, w szczególności w stosunku do art. 28 ustawy o związkach zawodowych oraz ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników itp. Należy w tym miejscu wskazać, iż ujęta w ustawie o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji metoda zapobiegania bezrobociu **polega na**



dalekowzrocznym i długookresowym przewidywaniu i odpowiednim przygotowaniu się do zmian, natomiast pozostałe ustawy (jak już tutaj powołana) mają za zadanie rozwiązywanie już zaistniałych problemów jakimi są przykładowo zwolnienia grupowe już zaistniałe. Istotnym jest wskazanie korzyści, jakie mogą osiągnąć:

- a) pracownik, który jest dobrze poinformowany
- b) unikający niepokoi społecznych oraz niepotrzebny obciążen finansowych pracodawca
- c) Państwo polskie, w którym problem bezrobocia jest problemem marginalnym

Ad a) Jakie znaczenie może mieć dla pracownika informacja gospodarcza o planach pracodawcy. Otóż jeśli pracownik w odpowiednim czasie np. już chwili zakreślenia planów dotyczących przykładowo likwidacji działu, w którym pracuje, które to plany zostaną przygotowane przez Zarząd i przedstawione wspólnikom do zatwierdzenia (przypadek przedsiębiorstw prowadzonych przez spółki prawa handlowego) dowie się o nich ma wystarczającą ilość czasu aby się do nich odpowiednio odnieść lub przygotować. Przygotowanie to może iść w dwóch kierunkach:

- podjęcia konsultacji z pracodawcą mających na celu zmianę tych planów
- przygotowania się do zmiany pracy poprzez znalezienie nowego miejsca pracy lub przekwalifikowanie się.

Biorąc pod uwagę, że w większych przedsiębiorstwach od planu do jego realizacji upływa najczęściej sporo czasu, pracownik może być dobrze przygotowany natomiast dobre przygotowanie oznacza dla niego **ciągłość zatrudnienia**

Ad b) Pracodawca we właściwy sposób informując pracowników oraz przekazując informacje z odpowiednim wyprzedzeniem unika niepokojów społecznych jakie zawsze związane są z likwidacjami stanowisk pracy i zwolnieniami – przyczyną tego faktu jest, brak elementu zaskoczenia – odpowiednie uprzedzenie pracownika, oficjalność informacji będąca przeciwieństwem zakalcowych plotek i przecieków o odpowiednio długi czas.

Ad c) W sytuacji, gdy pracownik posiada odpowiednio długi okres czasu na przygotowanie się do realizowanych przez pracodawcę planów jest w stanie zabezpieczyć swoją przyszłość poprzez znalezienie nowego pracodawcy lub przekwalifikowanie się. Stąd cel ustawy – pomniejszanie bezrobocia – jest osiągnięty. W tym momencie korzyści odnosi także pracodawca, który najczęściej (choć w sposób pośredni) ponosi koszty bezrobocia



W dalszej kolejności począwszy od pierwszych artykułów powinno się wskazać na obowiązki pracodawcy czyli zakres informacji i sposoby konsultowania się – obecnie artykuły 13,14 **i na te artykuły właśnie artykuły położyć szczególny nacisk.**

Elementem istotnym lecz pominiętym zarówno *de lege lata* jak i *de lege ferenda* jest źródło informacji w rozumieniu dokumentu, uchwały decyzji po podjęciu, której powstaje obowiązek przekazania zawartych w niej informacji pracownikom lub ich przedstawicielom. I tak proponuje się, aby źródłem informacji były decyzje bądź uchwały organów Pracodawcy, a także decyzje bądź uchwały podmiotów w stosunku, do których Pracodawca pozostaje w stosunku zależności w rozumieniu art. 4 ust 4 ustawy z dnia 2000-09-15 r. (Dz.U. 2000 Nr 94, poz. 1037) Kodeks spółek handlowych, których wykonanie skutkuje wpływem na sytuację pracowników, a w szczególności:

- a) sprawozdania finansowe Pracodawcy
- b) informacje Zarządu jako sprawozdania z działalności jednostki stanowiące załączniki do sprawozdań finansowych w rozumieniu ust. 4 art. 45 ustawy z dnia 1994-09-29 r. (Dz.U. 1994 Nr 121, poz. 591) Ustawa o rachunkowości
- c) decyzje lub uchwały Zarządu lub innego organu kierowniczego
- d) uchwały/decyzje organów właścicielskich a w tym Ministra Skarbu Państwa, Zgromadzenia Wspólników itp
- e) uchwały organów nadzorczych
- f) decyzje lub uchwały organów podmiotów dominujących przekazane Pracodawcy
- g) preliminarze budżetowe itp.

z których wynikają jakiegokolwiek konsekwencje dla pracowników.

W następnej dopiero kolejności regulacji wymagałyby mechanizmy służące poinformowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi informacji czyli **związki zawodowe, a w przedsiębiorstwach nie objętych ich działalnością – rady pracownicze.**

W tym miejscu należy podkreślić, że poważnym błędem oraz przyczyną pozostawania ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi informacji w „strefie prawa martwego” jest próba wprowadzenia mechanizmu rady pracowniczej pomiędzy działające w



przedsiębiorstwie związki zawodowe, a pracodawcę. Należy wskazać, że związki zawodowe podchodząc nieufnie do nowotworzonych organizacji nawet przez nie kontrolowanych nie powołują ich, co z kolei daje pracodawcy pretekst do nie wywiązywania się z nałożonych na niego obowiązków informacyjnych i konsultacyjnych.

W przypadku gdy w przedsiębiorstwie działa jedna lub więcej organizacji związkowych wystarczającym i przede wszystkim **prostym** rozwiązaniem byłoby obciążenie pracodawcy przekazywaniem stosownych informacji i prowadzenie z przedstawicielami związków obowiązkowych konsultacji w zakresie wskazanym ustawą. Takie zresztą ustalenia obowiązują w wielu zakładach pracy.

Dopiero w przypadku gdy w przedsiębiorstwie nie działają związki zawodowe należałoby myśleć o radach pracowniczych.

W tym miejscu należy zaznaczyć, że te regulacje nie znajdowałyby się w sprzeczności z DYREKTYWĄ 2002/14/WE PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO I RADY z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (2002/14/WE) z dnia 2002-03-11 r. (Dz.Urz.U.E.L 2002 Nr 80, str. 29)

Należy pamiętać, iż dyrektywa jako obowiązkowa wskazuje **tylko cel**, jakim w naszym przypadku jest ograniczenie bezrobocia poprzez odpowiednio wcześniej przekazaną informację i prowadzenie w jej ramach konsultacji. Wskazanie mechanizmów dla osiągnięcia tego celu **jest zarezerwowane dla ustawodawców państw członkowskich**.

Ponadto, biorąc pod uwagę zasadę swobody rokowań należałoby wskazać, iż ustawa będzie obowiązywać w przedsiębiorstwach objętych działalnością związkową do momentu dopóki związki zawodowe nie uregulują tych kwestii w sposób odmienny (nie mniej jednak korzystny dla pracowników niż gwarantuje to ustawa) w stosownym porozumieniu z pracodawcą.

PODSUMOWANIE STANOWISKA

W ocenie Zrzeszenia Związków Zawodowych Energetyków pozostawienie ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji pozostawi ją w sferze martwego prawa, a pracowników pozbawi wszystkich wyżej wskazanych korzyści płynących z uprzedniego poinformowania ich o planach pracodawcy oraz możliwości skonsultowania ich. Dokonując nowelizacji powinno się w pierwszej kolejności zwrócić uwagę na przyczyny jej fiaska, a nie dokonywać zbędnej kosmetyki.

ZRZESZENIE
Związków Zawodowych Energetyków
PRZEWODNICZĄCY
Janusz Śniadecki



PRZYPISY

¹ Jednym z priorytetów Wspólnotowych jest **ZATRUDNIENIE**

I. Skoro priorytetem jest ZATRUDNIENIE stąd dalszy rozwój rynku wewnętrznego musi być **właściwie zrównoważony**, tak aby przykładowo wzrost zysków nie odbijał się niekorzystnie na skali zatrudnienia itp. oraz i przede wszystkim tak aby wszyscy obywatele Wspólnoty Europejskiej mogli odnosić korzyści z rozwoju gospodarczego.

II. W celu osiągnięcia powyższego priorytetu Wspólnota stworzyła określoną strategię która to strategia jest podstawą podejmowanych działań (uchwalania dyrektyw, uchwalania ustaw). Strategią tą jest **euuropejska strategia zatrudnienia** oparta na koncepcjach:

- a) **przewidywania**,
- b) **zapobiegania**
- c) **zdolności zatrudniania**,

Wspólnota wskazuje, że koncepcje te mają być włączone, jako elementy kluczowe, do wszystkich programów publicznych, które mogą być korzystne dla zatrudnienia, w tym do **programów poszczególnych przedsiębiorstw**,

III. Realizacji podstawowego celu jakim jest zatrudnienie realizowanego przy pomocy wskazanej wyższej strategii służy poszerzenie **dialogu społecznego**.

IV. Komisja Europejska stwierdziła, że istnieje potrzeba wzmocnienia tego **dialogu** oraz jego elementu - **wzajemnego zaufania** w przedsiębiorstwach w celu:

- d) poprawy **przewidywalności wystąpienia ryzyka**,
- e) **uelastycznienia** organizacji pracy
- f) ułatwienia pracownikom dostępu do szkoleń w przedsiębiorstwie, przy utrzymaniu bezpieczeństwa,
- g) uświadamiania pracownikom **potrzeby dostosowywania się** do nowych wymagań,
- h) podniesienia zdolności pracowników do podejmowania środków i działań w celu zwiększenia ich zdolności zatrudniania,
- i) wspierania zaangażowania pracowników w działalność i przyszłość przedsiębiorstwa oraz podniesienia jego konkurencyjności.

V. Komisja Europejska ponadto stwierdziła, że

- j) 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, aby przeciwdziałać powyższemu
- Istnieje potrzeba, w szczególności, wspierania i podnoszenia poziomu informowania i przeprowadzania konsultacji w sprawie możliwych przewidywanych **środków**



wyprzedzających, środków polegających na szkoleniu pracowników i rozwijaniu umiejętności, w celu zrównoważenia negatywnych zmian lub ich konsekwencji oraz wzrostu zdolności zatrudniania i przystosowywalności pracowników, których prawdopodobnie będzie to dotyczyć

² Podstawowe dokumenty, które wskazują na konieczność wymiany informacji i dokonywania konsultacji:

- I. Traktat Ustanawiający Wspólnotę Europejską - Art., 136 Traktatu
- II. Europejska Karta Społeczna – cele sygnatariuszy karty **litera f) *Wszyscy pracownicy i pracodawcy mają prawo do rokowań zbiorowych.***
- III. Wspólnotowa Karta Socjalnych Praw Podstawowych Pracowników – dokument ukazujący istotę i cel informacji i prowadzenia konsultacji.
- IV. Umowa w sprawie polityki społecznej, załączona do protokołu nr 14 w sprawie polityki społecznej