

Ewelina Kumor-Jeziarska

Naruszenie uprawnień rady pracowników w przypadku planowanego przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę

Roczniki Administracji i Prawa 15/1, 225-240

2015

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Oryginalny artykuł naukowy

Original Article

Data wpływu/Received: **06.02.2015**

Data recenzji/ Accepted: **10.03.2015**

Data publikacji/Published: **02.06.2015**

Źródła finansowania publikacji: środki własne Autora

Authors' Contribution:

(A) **Study Design (projekt badania)**

(B) Data Collection (zbieranie danych)

(C) Statistical Analysis (analiza statystyczna)

(D) Data Interpretation (interpretacja danych)

(E) **Manuscript Preparation (redagowanie opracowania)**

(F) **Literature Search (badania literaturowe)**

Ewelina Kumor-Jeziarska¹

NARUSZENIE UPRAWNIEN RADY PRACOWNIKÓW W PRZYPADKU PLANOWANEGO PRZEJŚCIA ZAKŁADU PRACY NA INNEGO PRACODAWCĘ

WPROWADZENIE

Informowanie pracowników i prowadzenie z nimi konsultacji jest w stosunkach pracy jedną z podstawowych form uczestnictwa pracowników w procesach dotyczących funkcjonowania zakładu pracy². Uprawnienia informacyjne przewidziane w ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (zwanej dalej ustawą)³ realizowane są w interesie zbiorowym całej załogi za pośrednictwem rady pracowników, którą wybierają pracownicy. Przepisy ustawy stosuje się do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej

¹ dr, adwokat; Uniwersytet Jagielloński w Krakowie.

² K.W. Baran, *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010, s. 18.

³ Dz.U. z 2006 r., nr 79, poz. 550.

50 pracowników⁴. W ostatnich latach można zaobserwować, iż na skutek zachodzących przemian zakłady pracy są poddawane intensywnym dostosowawczym procesom restrukturyzacyjnym, których skutkiem może być przejście zakładu pracy lub tylko jego części na innego pracodawcę.

Pracodawcy uczestniczący w procesie przejścia zakładu pracy lub jego części, u których funkcjonuje rada pracowników, w kwestiach zatrudnienia są zobligowani do poinformowania i przeprowadzenia z nią konsultacji. Rada pracowników działa niezależnie od innych podmiotów przedstawicielstwa pracowników, np. związku zawodowego, przedstawicieli pracowników wybieranych *ad hoc* itp., z wyjątkiem rad pracowniczych przedsiębiorstw państwowych⁵. Tak więc jeśli u danego pracodawcy uczestniczącego w transferze działają zarówno związki zawodowe, jak i rada pracowników, obowiązek informacyjny dotyczy osobno rady pracowników i związku zawodowego. Jeśli w przedsiębiorstwie funkcjonuje tylko rada pracowników, a nie działają związki zawodowe, to niezależnie od informacji przekazanej radzie pracowników pracownicy powinni zostać poinformowani także indywidualnie o planowanym przejściu i jego skutkach. Należy podkreślić, iż przedmiot informacji i konsultacji z radą pracowników nie dotyczy spraw indywidualnych pracowników, lecz odnosi się do zagadnień o charakterze ogólnym, które dotyczą całej załogi bądź tylko grupy pracowników⁶.

Ważnym elementem ochrony interesów pracowniczych jest zapewnienie przez ustawodawcę środków prawnych, które pozwolą na egzekwowanie przestrzegania ich praw pracowniczych. W praktyce występują sytuacje, kiedy pracodawca z bardzo różnych powodów narusza prawo do informacji i/lub konsultacji, realizowane w interesie zbiorowym całej załogi za pośrednictwem rady pracowników, nie informując rady pracowników lub nie przeprowadzając z nią konsultacji w zakresie planowanego transferu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę. Niekiedy są też przekazywane informacje, ale zawierające tylko lakoniczne i ogólnikowe sformułowania, co powoduje, że rada pracowników nie do końca wie, jakie skutki wywołają planowane procesy dla zatrudnionego personelu. Niekiedy pracodawcy także utrudniają czy wręcz uniemożliwiają powołanie rady pracowników, np. nie informując pracowników o stanie zatrudnienia, co powoduje, że personel nie wie, iż ma prawo do wybrania rady pracowników w swoim zakładzie pracy.

⁴ Przepisów ustawy dotyczących zasad wyboru rady pracowników i ochrony jej członków nie stosuje się do przedsiębiorstw państwowych, w których tworzony jest samorząd załogi przedsiębiorstwa, przedsiębiorstw mieszanych zatrudniających co najmniej 50 pracowników, państwowych instytucji filmowych. Ponadto przepisów ustawy nie stosuje się do pracodawców, u których przed dniem wejścia w życie ustawy (czyli przed 25 maja 2006 roku) zostało zawarte porozumienie dotyczące informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji zapewniające warunki informowania i przeprowadzania konsultacji co najmniej równe określonym w ustawie oraz uwzględniające interes pracodawcy i pracowników.

⁵ M. Głądoch, *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2008, s. 175. W przedsiębiorstwach państwowych nie wybiera się rady pracowników, ponieważ działają tam już rady pracownicze.

⁶ M. Głądoch, *Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Rady pracowników po zmianach*, Toruń 2011, s. 58.

ZNAMIONA STRONY PRZEDMIOTOWEJ WYKROCZENIA

W przypadku, kiedy pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu nie wykonuje obowiązków związanych z informowaniem rady pracowników i przeprowadzeniem z nią konsultacji w zakresie określonym w ustawie, naraża się na odpowiedzialność wykroczeniową przewidzianą w art. 19 ust. 1 pkt 4 ustawy. W powyższym przepisie ustawodawca stypizował wykroczenie, które może być popełnione w trojaki sposób i polegać na:

- nieinformowaniu rady pracowników w sprawach określonych w ustawie,
- nieprzeprowadzaniu konsultacji z radą pracowników w sprawach określonych w ustawie,
- utrudnianiu radzie pracowników przeprowadzenia konsultacji.

Dla bytu tego wykroczenia wystarczające jest, że sprawca naruszy chociażby jeden z wymienionych sposobów zachowania się⁷.

Wyżej wymienione znamiona strony przedmiotowej wykroczenia zostały określone w sposób ogólny poprzez odesłanie do przepisów ustawy, które regulują sprawy informowania i przeprowadzania konsultacji. W przypadku utrudniania radzie pracowników przeprowadzenia konsultacji ustawodawca w ogóle nie wskazał nawet przykładowego katalogu zachowań, które wypełniają znamiona wykroczenia.

Nieinformowanie rady pracowników

W art. 2 pkt 2 ustawy znajduje się legalna definicja pojęcia informowania, zgodnie z którą polega ono na przekazywaniu radzie pracowników danych w sprawach dotyczących pracodawcy umożliwiających zapoznanie się ze sprawą. Zgodnie z art. 13 ust. 1 ustawy pracodawca jest zobowiązany do przekazania radzie pracowników informacji dotyczących działalności i sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa oraz przewidywanych w tym zakresie zmian, stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia, działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Przepisy ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji nie określają, jakich szczegółowych informacji powinien udzielić radzie pracowników pracodawca, ani jak szczegółowych informacji może żądać rada pracowników od pracodawcy⁸. Obowiązek informacyjny o przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę względem pracowników, w sytuacji gdy u pracodawcy nie występują zakładowe organizacje związkowe, został uregulowany w art. 23¹ § 3 k.p. Natomiast w sytuacji, gdy u pracodawcy funkcjonują zakładowe organizacje związkowe, pracodawca informuje powyższe organizacje związkowe na podstawie art. 26¹ ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych⁹, a nie pracowników indywidualnie¹⁰. W powołanych przepisach ustawodawca wyraźnie

⁷ W. Kotowski, B. Kurzepa, *Wykroczenia pozakodeksowe. Komentarz*, Warszawa 2008, s. 675.

⁸ Zob. B. Raczkowski, *O czym informować, kiedy i jak konsultować*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 9, s. 469.

⁹ Dz.U. z 2001 r., nr 79, poz. 854.

¹⁰ Zob. E. Maniewska, *Transfer przedsiębiorstwa a obowiązki informacyjne zakładowej organizacji związkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 7, s. 16-17.

wskazał obszary, w zakresie których dotychczasowy i nowy pracodawca zobowiązani są udzielić informacji w przypadku, gdy planowany jest transfer zakładu pracy lub tylko jego części. W pierwszej kolejności zobowiązani są poinformować o przewidywanym terminie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę.

Jakkolwiek ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji nie przewiduje wprost zobowiązania pracodawcy do poinformowania rady pracowników i przeprowadzenia z nią konsultacji w przypadku kiedy planowane jest przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, to w doktrynie wskazuje się, iż o ile uprawnienia rady pracowników nie dotyczą spraw będących przedmiotem bieżących rozstrzygnięć w zakładzie pracy, to odnoszą się do planowanych przez pracodawcę decyzji w dalszym czasie¹¹. Zatem rada pracowników funkcjonująca w zakładzie pracy, który uczestniczy w transferze, powinna zostać poinformowana o dacie planowego przejścia zakładu pracy lub tylko jego części, gdyż z tą datą zmienia się podmiot zatrudniający pracowników i ma to wpływ na sytuację pracowników. Data przejścia jako zasadniczy element informacji oznacza datę faktycznego przejścia placówki zatrudnienia przez nowy podmiot¹².

Pracodawcy uczestniczący w przejściu zakładu pracy lub jego części są zobowiązani względem pracowników czy zakładowych organizacji związkowych do przekazania informacji o przyczynach tego przejścia. Pojęcie przyczyn transferu obejmuje podanie podstaw prawnych, w wyniku których dochodzi do przejścia zakładu pracy lub tylko jego części, np. umowy sprzedaży, dzierżawy, wydzielenia, połączenia itp. W przypadku rady pracowników ustawodawca ustanowił obowiązek informowania o działalności i sytuacji ekonomicznej, który budzi najwięcej niejasności. Należy zgodzić się z przedstawicielami doktryny, iż obowiązkowi informacyjnemu nie podlegają wszystkie informacje dotyczące działalności i sytuacji ekonomicznej, lecz tylko niektóre¹³. Przedmiotem informacji (a następnie konsultacji) jest zmiana trwała i istotna z punktu widzenia wielkości pracodawcy¹⁴. Niewątpliwie decyzja pracodawcy w zakresie podziału spółki, przeprowadzenia połączenia, sprzedaży przedsiębiorstwa będącego zakładem pracy dla osób w nim zatrudnionych czy zaistnienie innych zdarzeń, których skutkiem jest przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, jest decyzją o dalekosiężnych skutkach i wpływa na sytuację pracowników. Dodatkowo są to procesy w dużej mierze uwarunkowane sytuacją ekonomiczną, zarówno korzystną, jak i niekorzystną przedsiębiorstwa, a także związane ze zmianą podmiotu zatrudniającego, który może prowadzić także inną działalność, działać na innym rynku czy stosować inne technologie produkcyjne itp. Z punktu widzenia pracowników udzielenie powyższej informacji ma o tyle istotne znaczenie, że może wskazywać, czy przejście będzie miało charakter trwały, np. w wyniku sprzedaży zakładu pracy, czy też czasowy, np. w sytu-

¹¹ J. Wrątny [w:] J. Wrątny, M. Bednarski (red.), M. Rycak, M. Derlacz-Wawrowska, *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, Warszawa 2010, s. 123.

¹² Wyrok SN z dnia 30 września 2009 roku, sygn. akt. II PK 86/2009 (LexPolonica nr 2243190), wyrok SN z dnia 11 kwietnia 2006 roku, sygn. akt. I PK 184/2005 (LexPolonica nr 405115).

¹³ Zob. B. Raczkowski, *O czym, kiedy i jak informować...*, s. 469.

¹⁴ A. Sobczyk, *Rady pracowników. Komentarz*, Kraków 2007, s. 83.

acji dzierżawy, leasingu, co z kolei związane jest z perspektywami ich dalszego zatrudnienia. Informacja powinna wskazywać uwarunkowania ekonomiczno-finansowe, które doprowadziły do przedmiotowej transakcji. W treści informacji dotyczącej aspektów ekonomicznych powinna znaleźć się wzmianka dotycząca zasady odpowiedzialności pracodawców za zobowiązania powstałe przed datą przejścia całego lub części zakładu pracy. Innymi słowy, chodzi o odpowiedzialność dotychczasowego i nowego pracodawcy za zobowiązania wynikające ze stosunków pracy, w tym odpowiedzialność solidarną w przypadku przejścia tylko części zakładu pracy, oraz samodzielną nowego pracodawcy przy przejściu całego zakładu pracy i likwidacji dotychczasowego pracodawcy¹⁵.

Nasuwa się pytanie, czy pracodawca ma obowiązek poinformowania rady pracowników także o działalności socjalnej względem pracowników po przejściu zakładu pracy lub jego części. Bowiem w przypadku, kiedy w przedsiębiorstwie dochodzi do restrukturyzacji, wskutek której zakład pracy (lub tylko jego część) zostaje przejęty przez inny podmiot w trybie art. 23¹ k.p. zmianom podlegają także kwestie związane z funkcjonującym w nim zakładowym funduszem świadczeń socjalnych. Zmiany te polegają głównie na odpowiednim proporcjonalnym przekazywaniu środków. Środki zakładowego funduszu świadczeń socjalnych (lub ich część w proporcji do liczby przejmowanych pracowników) oraz zbiorowe prawo załogi do korzystania ze środków funduszu nowy pracodawca przejmuje na podstawie art. 7 ust. 3-3d FundŚwSocU¹⁶. Zasady przekazania środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych są uregulowane odmiennie w sytuacji kiedy przejmujący pracodawca ma obowiązek tworzenia funduszu, a inaczej kiedy takiego obowiązku nie ma, oraz kiedy przejmowany jest cały zakład, a inaczej kiedy tylko jego część. Zgodnie z postanowieniami art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy radzie pracowników należy przekazać informacje na temat działalności i sytuacji ekonomicznej oraz przewidywanych w tym zakresie zmianach. Z wykładni literalnej zdaje się wynikać, iż przedmiotem informowania powinny być wszelkie postacie działalności¹⁷. Zatem rada pracowników ma prawo do uzyskania ogólnych informacji dotyczących planowanych zmian w zakresie zakładowej działalności socjalnej. Istotna z punktu widzenia pracownika jest również informacja, iż skutkiem przejścia zakładu pracy lub jego części w trybie art. 23¹ k.p. jest także obowiązek nowego pracodawcy do stosowania przez okres jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części postanowień układu zbiorowego pracy, którym byli objęci przejmowani pracownicy jeszcze przed przejściem, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu (art. 241⁸ § 1 k.p.).

W przypadku obowiązku informacyjnego, który wynika z art. 23¹ § 3 k.p. czy art. 26¹ ust. 1 ZwZawU, pracodawcy (dotychczasowy i nowy) muszą przekazać informację w zakresie skutków wystąpienia transferu dla pracowników w sferze prawnej, ekonomicznej, socjal-

¹⁵ Zob. Wyrok SN z dnia 23.11.2006 r., II PK 57/06, Legalis nr 92410.

¹⁶ M. Nałęcz [w:] J. Wrątny, K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009, s. 691.

¹⁷ A. Sobczyk, *Przedmiot i procedura informowania rady pracowników*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, Kraków 2008, s. 145.

nej oraz o zamierzonych działaniach dotyczących warunków ich zatrudnienia, a w szczególności warunków ich pracy, płacy i przekwalifikowania zawodowego. Natomiast pracodawca przekazuje radzie pracowników informacje dotyczące stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia, działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. W pierwszej kolejności należy zwrócić uwagę, iż z przepisów omawianej ustawy nie da się wywieść obowiązku udzielenia informacji płacowych dotyczących poszczególnych pracowników, poza ogólną informacją o wielkości funduszu płac¹⁸. Analogiczna sytuacja występuje w przypadku innych informacji wrażliwych dotyczących statusu indywidulanych osób zatrudnionych przez pracodawcę¹⁹.

W literaturze przedmiotu podnosi się, iż informacje w zakresie stanu i struktury zatrudnienia dotyczą przede wszystkim ogólnej liczby personelu, liczby osób świadczących pracę w oparciu o umowy cywilnoprawne, w tym liczby osób samozatrudnionych, informacje dotyczące wskaźników fluktuacji kadr, struktury zatrudnienia według stanowisk i rodzajów umów o pracę, struktury terytorialnej zatrudnienia oraz struktury wykształcenia i poziomu przygotowania zawodowego pracowników²⁰. Z kolei pod pojęciem zmian zatrudnienia należy rozumieć modyfikacje stanu zatrudnienia i jego struktury, np. planowane zwolnienia grupowe przez pracodawcę. Oczywiście w tym konkretnym przypadku rada pracowników w pierwszej kolejności powinna zostać poinformowana o ogólnej liczbie pracowników objętych transferem. Rada pracowników powinna zostać także poinformowana o ewentualnych planowanych działaniach mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia lub jego obniżenie. Bowiem niekiedy pracodawca może planować wdrażanie programów przekwalifikowania dla przejętych pracowników w celu dostosowania ich do warunków, które już funkcjonują u niego, lub przewiduje organizację szkoleń i kursów mających na celu zwiększenie kwalifikacji pracowników i zatrudnienie ich na innych stanowiskach pracy. Tak więc informacja o planowanych rozwiązaniach, które będą miały wpływ na stan i strukturę zatrudnienia, powinny być przekazane i skonsultowane z radą pracowników funkcjonującą u pracodawcy uczestniczącego w procesie przejścia.

Ostatnia kategoria informacji, które pracodawca jest zobowiązany przekazać radzie pracowników, dotyczy działań mogących powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub w podstawach zatrudnienia. To ostatnie pojęcie – podstawy zatrudnienia – budzi w doktrynie spore wątpliwości interpretacyjne. Wskazuje się, że chodzi o przewidywane zmiany związane z rodzajem umów, które zawarte są z osobami wykonującymi pracę na rzecz pracodawcy. Z kolei przez zmiany w organizacji należy rozumieć zmiany w wewnętrznej strukturze organizacyjnej pracodawcy w zakresie, w jakim mają wpływ na sytuację pracowników²¹, np. u nowego pracodawcy po przejściu zakładu pracy lub tylko jego części może obowiązywać regulamin pracy przewidujący inną organizację pracy.

¹⁸ Ibidem s. 147.

¹⁹ K.W. Baran, *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2015, s. 578.

²⁰ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo...*, s. 78.

²¹ A. Sobczyk, *Rady pracowników...*, s. 85.

W zakresie obowiązku informowania rady pracowników o zmianach w podstawach zatrudnienia wydaje się, iż w tym konkretnym przypadku pracodawca powinien poinformować radę pracowników o tym, iż w myśl przepisu art. 23¹ § 1 k.p. w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, pracodawca ten staje się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy, z zastrzeżeniem przepisów 23¹ § 5 k.p.. Zatem nowy pracodawca nie musi zawierać z pracownikami przejmowanego zakładu umów o pracę²². Konstrukcja przejścia opiera się na zasadzie automatyzmu polegającej na tym, że skutek w postaci zmiany pracodawcy następuje automatycznie, z mocy samego prawa, z chwilą, w której dochodzi do przejścia zakładu pracy rozumianego jako fakt²³. Sprzeciw pracownika nie ma w tym wypadku żadnego znaczenia, pracownik może jedynie w terminie 2 miesięcy od przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy. Rozwiązanie stosunku pracy w tym trybie powoduje dla pracownika skutki, jakie przepisy prawa pracy wiążą z rozwiązaniem stosunku pracy przez pracodawcę za wypowiedzeniem (art. 23¹ § 4 k.p.). Jednak nie przysługuje pracownikowi z tego tytułu prawo do odprawy pieniężnej, o której mowa w art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników²⁴, chyba że przyczyną rozwiązania stosunku pracy była poważna zmiana warunków pracy na niekorzyść pracownika²⁵.

Warto zauważyć, iż w przypadku obowiązku przekazania informacji radzie pracowników w zakresie określonym w art. 13 ust. 1 ustawy nie zostały określone precyzyjny termin ani obligatoryjna forma, w jakiej pracodawca powinien udzielać informacji. W doktrynie dopuszcza się każdy sposób przekazania informacji (np. mailem, faksem, pisemnie), jeżeli tylko skutkuje prawidłową możliwością zapoznania się z nią. Informacje mogą być udostępniane także w formie elektronicznej, np. na dyskietce, płycie CD²⁶. W kwestii terminu przekazania informacji, kiedy informacji żąda rada pracowników, w doktrynie utrzymuje się, iż należy przyjąć zasadę stosowności, czyli udzielenie informacji powinno nastąpić w odpowiednim czasie, bez zbędnej i nieuzasadnionej zwłoki. Z kolei w przypadku kiedy pracodawca udziela informacji z własnej inicjatywy, powinien to uczynić w czasie, gdy zapadły konkretne decyzje lub wystąpiły nowe ważne okoliczności faktyczne²⁷. Zatem informacje dotyczące przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i jego wpływu na sytuację pracowników nie muszą być przekazane obligatoryjnie na piśmie i w terminie co najmniej na 30 dni przed przewidywanym terminem przejścia, jak ma to miejsce w przypadku informowania pracowników indywidualnie na podstawie art. 23¹ § 3 KP czy związków zawodowych w oparciu o art. 26¹ ust. 1 ZwZawU. Pracodawca przekazuje radzie pracowników informacje w terminie, formie i zakresie umożliwiającym jej zapoznanie

²² Wyrok SN z dnia 28.9.1990 r., I PR 251/90, Legalis nr 27057.

²³ J. Stelina [w:], A. Sobczyk (red.) D. Dörre-Kolasa, M. Gładoch, P. Korus, L. Mitrus, J. Stelina, M. Zieleniecki, *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015, s. 108.

²⁴ Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844.

²⁵ Uchwała składu 7 sędziów SN z dnia 18.06.2009 r., III PZP 1/09, Legalis nr 141490.

²⁶ M. Gładoch, *Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji...*, s. 124.

²⁷ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo...*, s. 80.

się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji, a w sprawach dotyczących zatrudnienia i zmian w organizacji pracy i podstawach zatrudnienia przygotowanie się do konsultacji. Ponadto pracodawca i rada pracowników mogą na podstawie art. 5 ustawy ustalić termin oraz zasady, w jaki sposób zostanie udzielona informacja, oraz jak i kiedy będą prowadzone konsultacje. Oczywiście nie ma przeszkód, aby strony same ustaliły termin przekazania informacji, np. 30 dni przed planowanym transferem. Na koniec należy dodać, iż obowiązek informacyjny względem rady pracowników został nałożony tylko na pracodawcę, u którego działa rada pracowników, a nie na obydwu pracodawców (dotychczasowego i nowego).

Wykroczenie z art. 19 ust. 1 pkt 4 ustawy może być popełnione zarówno przez działanie, jak również przez zaniechanie. W przypadku pierwszego ze sposobów zachowania polegającego na nieinformowaniu rady pracowników w sprawach określonych w ustawie, jak słusznie zauważa L. Pawlak, ustawodawca objął kryminalizacją tylko całkowite zaniechanie wykonania obowiązku informacyjnego, a nie jego wykonanie w sposób nienależyty, nieodpowiadający wymogom ustawy²⁸. Wynika to z tego, iż w znamionach wykroczenia użyto czasownika „nie informuje”, a nie użyto zwrotu „niewłaściwie informuje”. Zgodnie bowiem z podstawową zasadą prawa karnego *nullum crimen sine lege stricta* obowiązuje nakaz ścisłej interpretacji przepisów karnych i zakaz wykładni rozszerzającej na niekorzyść sprawcy. Zatem niepodanie z inicjatywy pracodawcy radzie pracowników informacji o planowanym przejściu zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i jego wpływu na zatrudnienie lub niezasadna odmowa pracodawcy udzielenia, na wniosek rady pracowników, informacji w tym zakresie, będzie objęte penalizacją tego wykroczenia. Przy czym należy zwrócić uwagę na możliwość odmowy przez pracodawcę udzielenia informacji, ale tylko w szczególnie uzasadnionych przypadkach, kiedy ich ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa lub zakładu, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę²⁹. Natomiast przekazywanie informacji wybiórczych dotyczących transferu zakładu pracy i jego wpływu na zatrudnienie, w szczególności pomijających dla pracodawcy niewygodne dane, przekazywanie tych informacji w zbyt późnym czasie, który obiektywnie uniemożliwia zapoznanie się ze sprawą, jej przeanalizowanie i wyrażenie opinii, przekazanie informacji w postaci zbyt skomplikowanej dla odbiorcy w celu ukrycia informacji, po to tylko by uniemożliwić mu zapoznanie się z rzeczywistym stanem rzeczy, należy traktować jako nieprawidłowe informowanie w rozumieniu niniejszej ustawy³⁰. Przekazanie informacji w sposób nieprawidłowy może uniemożliwić radzie pracowników właściwe przygotowanie się do wymiany poglądów i podjęcie dialogu.

Nieprzeprowadzenie konsultacji

Ustawodawca nałożył na pracodawcę także obowiązek prowadzenia konsultacji z radą pracowników w sprawach stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia

²⁸ L. Pawlak, *Przestępstwa i wykroczenia przeciwko indywidualnym i zbiorowym prawom pracowników*, Warszawa 2010, s. 280.

²⁹ Zob. szerzej K.W. Baran, *O ochronie tajemnicy przedsiębiorstwa w ramach pracowniczej procedury informacyjno-konsultacyjnej uwag kilka*, St.Pr.PiPsp 2007, s. 123-131; J. Borowicz, *Zachowanie tajemnicy przedsiębiorstwa w procesie informacji i konsultacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 6, s. 24-27.

³⁰ Por. G. Orłowski, *Rady pracowników – wybrane problemy prawne*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy 2007, s. 29.

oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia, działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Obowiązek konsultacji nie obejmuje tylko kwestii dotyczących działalności i sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Konsultacja polega na wymianie poglądów i podjęciu dialogu między pracodawcą a radą pracowników. Podobnie jak w przypadku informowania rady pracowników, przepisy nie określają dokładnych ram czasowych, w jakich powinny być prowadzone konsultacje, wskazują jedynie, że konsultacje powinny być prowadzone w terminie, formie i zakresie umożliwiającym pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami. Powinny one odbyć się przed podjęciem działań, a więc mieć charakter konsultacji uprzednich, a nie następczych³¹. Preferowanym sposobem zakończenia procesu informacyjno-konsultacyjnego jest oczywiście osiągnięcie porozumienia pomiędzy stronami. Chociaż pracodawca powinien stworzyć warunki umożliwiające zawarcie porozumienia, to samo porozumienie nie jest koniecznym wynikiem konsultacji³². Pracodawca może więc negatywnie odnieść się do stanowiska rady i przeprowadzić dalsze działania według własnej decyzji.

Zachowanie polegające na nieuprawnionej odmowie prowadzenia konsultacji, której przedmiotem miało być omówienie kwestii dotyczących stanu, struktury, przewidywanych zmian zatrudnienia, działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia oraz działań powodujących istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia związanych z transferem zakładu pracy lub jego części, jest objęte typizacją wykroczenia z art. 19 ust. 1 pkt 4 ustawy. Należy zaznaczyć, iż w przypadku obowiązku przeprowadzenia konsultacji, wykroczeniem będzie nie tylko całkowite zaniechanie przeprowadzenia wymaganych konsultacji, ale również utrudnianie ich przeprowadzenia. W tym wypadku za „utrudnianie” może zostać uznane każde zaniechanie polegające na stwarzaniu trudności, przeszkadzaniu³³. Wydaje się, że na przykład następujące naruszenia mogą zostać zakwalifikowane jako utrudnianie radzie pracowników przeprowadzenia konsultacji i jako takie objęte penalizacją z art. 19 ust. 1 pkt 4 ustawy:

- przedstawienie informacji dotyczących planowanych procesów restrukturyzacyjnych skutkujących przejściem zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę, w terminie i/lub formie uniemożliwiających radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie przekazanych informacji i ewentualne przygotowanie się do konsultacji;
- podjęcie konsultacji po dokonaniu zamierzonych działań restrukturyzacyjnych, a więc następczo, a nie uprzednio;
- wyznaczenie do prowadzenia konsultacji z ramienia pracodawcy osób z nieodpowiedniego poziomu kierowniczego, które nie dysponują wystarczającą wiedzą o zakresie planowanej restrukturyzacji i skutkach, jakie z tego faktu wynikną dla pracowników, a więc osób niekompetentnych do przeprowadzenia dyskusji;

³¹ Por. A. Sobczyk, *Rady pracowników...*, s. 90.

³² J. Wratny (red.), R. Markowska-Wolert, M. Wąsowska, *Rady pracowników na nowym etapie. Komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji wraz ze wzorami pism*, Warszawa 2008, s. 41.

³³ B. Kurzępa, W. Kotowski, *Wykroczenia pozakodeksowe...*, s. 676.

- prowadzenie konsultacji bez uprzedniego przedstawienia przez pracodawcę informacji w zakresie planowanego przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę radzie pracowników lub podanie wadliwych, nieprawdziwych informacji, a więc pozbawienie jej możliwości wyrażenia uprzedniej opinii czy zdania odrębnego członka rady pracowników. Zgodnie z art. 14 ust. 2 pkt 3 ustawy pracodawca prowadzi konsultacje z radą pracowników w sprawach w zakresie wskazanym w ustawie na podstawie informacji przekazanej przez pracodawcę oraz opinii przedstawionej przez radę pracowników i zdania odrębnego członka rady pracowników;
- prowadzenie konsultacji w sposób uniemożliwiający radzie pracowników odbycie spotkania z pracodawcą w celu uzyskania jego stanowiska wraz z uzasadnieniem odnoszącym się do jej opinii;
- prowadzenie konsultacji z rażącym naruszeniem zasad prowadzenia konsultacji w dobrej wierze oraz z poszanowaniem interesów stron. To ogólne wyrażenie sprowadza się do nierespektowania przez strony w zakresie procedur konsultacyjnych zasad uczciwości, rzetelności, lojalności i racjonalności³⁴.

Uniemożliwienie utworzenia rady pracowników lub niezorganizowanie wyborów

Należy też zwrócić uwagę, iż w przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę w wyniku np. połączenia dwóch przedsiębiorstw, czy podziału spółki lub sprzedaży części przedsiębiorstwa itp. może dojść do zwiększenia lub zmniejszenia stanu zatrudnienia u pracodawców uczestniczących w transferze. Kluczowym kryterium podmiotowym do powołania rady pracowników jest wielkość zatrudnienia, a pracodawca wykonujący działalność gospodarczą ma obowiązek poinformować pracowników o jego osiągnięciu. Przepis art. 7 ustawy określa sposób szacowania przeciętnej liczby zatrudnionych przy tworzeniu rady pracowników, co jednocześnie decyduje także o ustaleniu jej wielkości. Pracodawca zobowiązany jest wykonać obowiązek informacyjny niezwłocznie, a samą informację powinien przekazać do wiadomości pracowników w sposób przyjęty zwyczajowo w danym zakładzie pracy, np. przez wywieszenie jej na tablicy ogłoszeń czy umieszczenie na stronie internetowej pracodawcy lub wysłanie mailem, faksem do pracowników. Natomiast inicjatywa utworzenia rady pracowników leży po stronie pracowników. Złożenie wniosku przez uprawnioną grupę pracowników o organizację wyborów członków rady pracowników jest prawem, a nie obowiązkiem pracowników³⁵. Tak więc pracownicy mogą z tego uprawnienia skorzystać, ale nie muszą. Należy zwrócić uwagę, iż w praktyce występują spore problemy przy obliczeniu przeciętnego miesięcznego zatrudnienia. W ustawie nie przewidziano bowiem sposobu obliczania wielkości zatrudnienia z uwzględnieniem takiego zdarzenia jak transfer zakładu pracy lub jego części, kiedy nowy pracodawca, niemający obowiązku tworzenia rady, przejmuje w trybie art. 23¹ k.p. taką liczbę pracowników, że przekracza próg stosowania ustawy. Jak słusznie zauważa

³⁴ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo...*, s. 84.

³⁵ Zob. A. Pabisiak, M. Wojewódka, *Powołanie rady pracowników – uprawnienie czy obowiązek?*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 7.

A. Sobczyk, mogą wystąpić takie sytuacje, że przez pierwszych 6 miesięcy po przejściu ustawa nie będzie nadal stosowana. Z kolei w przypadku przejścia pracowników w tym samym trybie przez podmiot, który stał się pracodawcą dopiero z powodu przejścia, spowoduje, że jako pracodawca nowy będzie miał obowiązek tworzenia rady już po miesiącu³⁶. Ustawodawca w art. 19 ust. 1 pkt 2 ustawy penalizuje zachowanie, które polega na niepodaniu przez pracodawcę informacji do wiadomości pracowników o osiągnięciu stanu zatrudnienia, który umożliwił powołanie u pracodawcy rady pracowników³⁷.

Ustawa nie zawiera szczególnych regulacji wskazujących, iż przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę powoduje z mocy prawa likwidację rady pracowników czy zakończenie kadencji jej członków czy też automatyczne jej przeniesienie do nowego pracodawcy. Ponadto nie zawiera też szczegółowych przepisów dotyczących powołania rady pracowników, kiedy w wyniku transferu całego zakładu pracy lub tylko jego części nowy pracodawca osiągnął stan zatrudnienia uprawniający pracowników do złożenia wniosku o zorganizowanie wyborów członków rady pracowników. W związku z tym nasuwają się wątpliwości i pytania, czy pracodawca ma obowiązek powołać nową radę pracowników, jeśli spełnia przesłanki do jej utworzenia, czy mogą funkcjonować dwie rady pracowników w sytuacji np., gdy u pracodawcy dotychczasowego jak również nowego pracodawcy działa rada pracowników. Kolejne pytania nasuwają się, kiedy transferem objęta jest tylko część zakładu pracy – czy rada pracowników ulega podziałowi, czy może dalej funkcjonuje w niezmienionym składzie. Odpowiedzi na te pytania nie są łatwe. Niemniej zakres zmian w funkcjonowaniu rady pracowników zależy w dużej mierze od tego, czy transfer dotyczył całego zakładu pracy, czy tylko jego części i czy dalej istnieją przesłanki ustawowe dla utworzenia, likwidacji czy dalszego funkcjonowania rady pracowników³⁸.

W przypadku przejścia całego zakładu pracy, w którym utworzona została rada pracowników, ze względów celowościowych ogólnie przyjmuje się, że powinna ona funkcjonować w niezmienionym składzie także u nowego pracodawcy, zmienia się tylko partner przedstawicielstwa pracowników, którym jest nowy pracodawca³⁹. Sprawa się komplikuje, kiedy zarówno u dotychczasowego, jak również u nowego pracodawcy działa rada pracowników. Ustawa nie przewiduje funkcjonowania dwóch rad pracowników u jednego pracodawcy. Wydaje się zatem, iż konieczne jest zredukowanie liczby rad i dostosowanie jej struktury lub też sposobu działania do nowych warunków. W ustawie nie wskazano konkretnego terminu, w którym należy dokonać stosownych zmian. Niemniej ze względów celowościowych przyjmuje się, że zmiany powinny zostać wprowadzone jak najszybciej, bez zbędnej zwłoki⁴⁰.

³⁶ A. Sobczyk, *Rady pracowników...*, s. 57.

³⁷ Zob. J. Unterschütz [w:] J. Unterschütz, K. Woźniwski, *Czyny zabronione w strefie zbiorowego prawa pracy*, Elbląg 2011, s. 45.

³⁸ Zob. szerzej L. Mitrus [w:] *Skutki przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę dla funkcjonowania rady pracowników*, red. A. Sobczyk, *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, Kraków 2008, s. 79 i nast.

³⁹ Ibidem, s. 80-81. L. Mitrus wskazuje, iż wyjątkiem jest sytuacja, kiedy dochodzi do prywatyzacji lub komercjalizacji przedsiębiorstwa państwowego.

⁴⁰ L. Mitrus [w:] *Skutki przejścia zakładu pracy...*, s. 79, 83.

Najwięcej wątpliwości występuje, kiedy dochodzi do przejścia części przedsiębiorstwa, w którym działa już rada pracowników. Należy zgodzić się z przedstawicielami doktryny, iż w przypadku przejścia części zakładu pracy rada pracowników nie może być automatycznie przeniesiona do nowego pracodawcy. Powołanie rady pracowników następuje na zasadach ogólnych, jeżeli podmiot zatrudniający spełnia wszystkie ustawowe przesłanki. Podobnie jest w przypadku kiedy u nowego pracodawcy nie funkcjonowała rada pracowników, ale w wyniku przejścia nowy pracodawca, prowadzący działalność gospodarczą, osiągnął limit zatrudnienia uprawniający do powołania rady pracowników – w tym wypadku rada pracowników powinna zostać powołana także na zasadach ogólnych⁴¹.

Po przedstawieniu krótkiego zarysu możliwych przypadków, które mogą wystąpić w sytuacji kiedy dochodzi do transferu przedsiębiorstwa lub jego części, należy wskazać kilka przykładowych naruszeń, które będą wypełniać znamiona strony przedmiotowej wykroczenia z art. 19 ust. 1 pkt 1 ustawy. Znamię czasownikowe użyte w art. 19 ust. 1 pkt 1 ustawy „uniemożliwia” w kontekście powołania rady pracowników należy w pierwszej kolejności rozumieć jako w ogóle zniweczenie pomysłu jej powołania⁴². Zatem dotychczasowy, jak również nowy pracodawca nie może w żaden sposób blokować ani wprowadzać pracowników w błąd co do możliwości powołania rady pracowników, jeśli spełnia wszystkie przesłanki ustawowe do jej utworzenia, a pracownicy chcą jej powołania. Niepoinformowanie pracowników o stanie zatrudnienia uprawniającego do powołania rady pracowników może być także celowym działaniem mającym doprowadzić do unicestwienia pomysłu jej powołania.

Ponadto ustawa nakłada na pracodawcę następujące obowiązki związane z powstaniem rady pracowników, których niedopełnienie skutkuje uznaniem, iż swoim działaniem lub zaniechaniem uniemożliwia utworzenie rady pracowników bądź nie organizuje wyborów rady pracowników lub je utrudnia:

- pracodawca ponosi koszty związane z wyborem i działalnością rady pracowników (art. 6 ustawy). W przypadku kiedy pracodawca np. nie zapewni pomieszczenia do przeprowadzenia wyborów, materiałów biurowych niezbędnych do przeprowadzenia wyborów, jego zachowanie może zostać zakwalifikowane jako utrudnianie zorganizowania wyborów rady pracowników. Niemniej należy podkreślić, iż obowiązek ustanowiony tym przepisem odnosi się wyłącznie do kosztów racjonalnie uzasadnionych i koniecznych dla funkcjonowania rady. Pracodawca ma prawo badania celowości wydatków generujących koszty⁴³.

- pracodawca organizuje wybory członków rady pracowników 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. Powiadomienie powinno nastąpić nie później niż na 30 dni przed dniem wyborów. Termin zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników wynosi 21 dni

⁴¹ Ibidem, s. 83; K.W. Baran, *Zbiorowe prawo...*, s. 29.

⁴² B. Kurzepa, W. Kotowski, *Wykroczenia pozakodeksowe...*, s. 674.

⁴³ K.W. Baran, *Zbiorowe prawo...*, s. 48.

(art. 8 ustawy). Zatem jeżeli pracodawca ignoruje wnioski składane przez pracowników w sprawie powołania rady pracowników i nie podejmuje żadnych działań w zakresie zorganizowania wyborów, to należy uznać, iż swoim zachowaniem uniemożliwia utworzenie rady pracowników, jak również wbrew przepisom ustawy nie organizuje wyborów rady pracowników. Pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu nie podlega odpowiedzialności wykroczeniowej, jeżeli ma zamiar zorganizowania wyborów, ale robi to z opóźnieniem⁴⁴.

- pracodawca jest organizatorem wyborów, ale zgodnie z art. 10 ust. 2 ustawy wybory przeprowadza komisja wyborcza. Pracodawca w regulaminie, uzgodnionym z pracownikami wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy, ustala skład i zasady powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej. W przypadku niezgodnienia regulaminu w terminie 30 dni od dnia jego przekazania, regulamin ustala pracodawca, uwzględniając ustalenia dokonane w trakcie jego uzgadniania. Zatem pracodawca, który nie podejmie uzgodnień regulaminu lub w przypadku niezgodnienia regulaminu w określonym terminie nie ustali go sam, to swoim zachowaniem wypełnia znamiona strony przedmiotowej wykroczenia z art. 19 ust. 1 pkt 3 ustawy;

- pracodawca, który uniemożliwia przeprowadzenie wyborów w dniu roboczym, swoim zachowaniem utrudnia zorganizowanie wyborów rady pracowników;

- pracodawca jest obowiązany do powiadomienia pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej rady pracowników co najmniej na 60 dni przed upływem kadencji rady pracowników (art. 11 ust. 5 ustawy). Zaniechanie wykonania tego obowiązku w zależności od okoliczności może niekiedy zostać zakwalifikowane jako zachowanie celowe prowadzące do zablokowania utworzenia kolejnej rady pracowników.

PODMIOT WYKROCZENIA

Użycie przez ustawodawcę w wymienionym przepisie art. 19 ustawy określenie „kto” powoduje, że wykroczenia może dopuścić się każdy, kto swym działaniem lub zaniechaniem dopuścił się czynu zabronionego. Podmiotem wykroczenia, zgodnie z zasadą indywidualizacji odpowiedzialności, może być tylko człowiek zdolny do ponoszenia odpowiedzialności za swój czyn. Kodeks wykroczeń nie przewiduje odpowiedzialności pracodawcy jako podmiotu zbiorowego. Ustawodawca nie ograniczył zatem zakresu podmiotowego tylko do pracodawcy. Niemniej sprawcą omawianych zachowań może być pracodawca, jeżeli jest osobą fizyczną⁴⁵. Poza osobami lub organami zarządzającymi czynności z zakresu prawa pracy za pracodawcę może wykonywać także pracownik lub osoba niezatrudniona w danym zakładzie pracy, która na podstawie stosownego pełnomocnictwa udzielonego przez pracodawcę zajmuje się sprawami pracowniczymi związanymi z restrukturyzacją i zostanie przez pracodawcę upoważniona do przekazania stosownych informacji czy przeprowadzenia z radą pracowników konsultacji w związku z tym procesem.

⁴⁴ A. Sobczyk, *Rady pracowników...*, s. 109.

⁴⁵ Artykuł 3¹ KP reguluje zagadnienia reprezentacji pracodawcy w stosunkach pracy, określając jej zakres oraz w sposób ogólny uprawnione podmioty.

W przypadku niepoinformowania rady pracowników lub nieprzeprowadzenia z nią konsultacji w sprawach określonych w ustawie sprawcą wykroczenia może być pracodawca (lub osoba działająca w jego imieniu), ponieważ na nim spoczywają te obowiązki. Tak samo zaniechania w postaci zorganizowania wyborów czy zaniechania w postaci podania do wiadomości pracowników informacji o stanie zatrudnienia uprawniającego do powołania rady pracowników może dopuścić się pracodawca (lub osoba działająca w jego imieniu).

Z kolei sprawcą wykroczenia, polegającego na uniemożliwieniu utworzenia rady pracowników, może być co do zasady pracodawca (lub osoba działająca w jego imieniu). Także tego czynu mogą dopuścić się inne osoby, które swoim działaniem lub zaniechaniem uniemożliwią utworzenie rady pracowników, np. pracownik, osoba trzecia niebędąca pracodawcą, związek zawodowy⁴⁶. Podobnie w przypadku utrudniania przeprowadzenia konsultacji czy utrudniania zorganizowania wyborów rady pracowników, sprawcą oprócz samego pracodawcy (lub osoby działającej w jego imieniu) może być także każda inna osoba.

PODSUMOWANIE

Ustawodawca w art. 19 ust. 1 ustawy ustanowił kilka podstawowych typów wykroczeń, które mają na celu zapewnienie skutecznego egzekwowania wypełniania obowiązków wynikających z przepisów ustawy. Ustawa ramowo określa obszary, które mają być przedmiotem informacji i konsultacji przekazywanych przez pracodawcę radzie pracowników. Każde przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę ma swoją specyfikę, niemniej w artykule podjęto próbę bliższego wskazania, jakie informacje pracodawca powinien przekazać radzie pracowników, kiedy planuje transfer. W przypadku dopuszczenia się naruszeń polegających na niepoinformowaniu lub/i nieprzeprowadzeniu konsultacji z radą pracowników w zakresie planowanego transferu zakładu pracy lub tylko jego części i jego wpływu na sytuację pracowników, pracodawca (lub osoba działająca w jego imieniu) może ponieść odpowiedzialność za wykroczenie z art. 19 ust. 1 pkt 4 ustawy. Z kolei przekazanie z opóźnieniem radzie pracowników informacji dotyczących przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę lub informacji wybiórczych związanych z tym procesem niekiedy mogą zostać zakwalifikowane jako działania utrudniające przeprowadzenie konsultacji, gdyż taki przekaz może pozbawić radę pracowników możliwości wyrażenia opinii czy przygotowania się do konsultacji. Ustawa nie określa wprost, jak przekształcenia podmiotowe pracodawcy wpływają na funkcjonowanie już istniejącej rady pracowników i jak należy dostosować jej działanie do nowych warunków. W związku z tym niekiedy konieczne jest odwoływanie się do wykładni celowościowej, co powoduje, że określenie zachowań pracodawcy lub osoby działającej w jego imieniu, które wypełniają znamiona strony przedmiotowej wykroczenia z art. 19 ust. 1 pkt 1 i 3, sprawia trudności.

⁴⁶ M. Wojewódka, A. Pabisiak [w:] J. Wratny, K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo...*, s. 888.

Bibliografia

- Baran K.W., *O ochronie tajemnicy przedsiębiorstwa w ramach pracowniczej procedury informacyjno-konsultacyjnej uwag kilka*, Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej 2007.
- Baran K.W., *Prawo pracy i ubezpieczeń społecznych*, Warszawa 2015.
- Baran K.W., *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2010.
- Borowicz J., *Zachowanie tajemnicy przedsiębiorstwa w procesie informacji i konsultacji*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2007, nr 6.
- Gładoch M., *Uczestnictwo pracowników w zarządzaniu przedsiębiorstwem w Polsce. Problemy teorii i praktyki na tle prawa wspólnotowego*, Toruń 2008.
- Gładoch M., *Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Rady pracowników po zmianach*, Toruń 2011.
- Kurzępa B., Kotowski W., *Wykroczenia pozakodeksowe. Komentarz*, Warszawa 2008.
- Maniewska E., *Transfer przedsiębiorstwa a obowiązki informacyjne zakładowej organizacji związkowej*, „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2009, nr 7.
- Mitrus L., *Skutki przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę dla funkcjonowania rady pracowników*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, Kraków 2008.
- Nałęcz M. [w:] J. Wratny, K. Walczak (red.), *Zbiorowe prawo pracy. Komentarz*, Warszawa 2009.
- Pabisiak A., Wojewódka M., *Powołanie rady pracowników – uprawnienie czy obowiązek?*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 7.
- Pawłak L., *Przestępstwa i wykroczenia przeciwko indywidualnym i zbiorowym prawom pracowników*, Warszawa 2010.
- Raczkowski B., *O czym informować, kiedy i jak konsultować*, „Monitor Prawa Pracy” 2006, nr 9.
- Sobczyk A. [w:] *Przedmiot i procedura informowania rady pracowników*, [w:] A. Sobczyk (red.), *Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy*, Kraków 2008.
- Sobczyk A., *Rady pracowników. Komentarz*, Kraków 2007.
- Stelina J. [w:] A. Sobczyk (red.), *Kodeks pracy. Komentarz*, Warszawa 2015.
- Unterschütz J., Woźniewski K., *Czyny zabronione w strefie zbiorowego prawa pracy*, Elbląg 2011.
- Wratny (red.) J., Markowska-Wolert R., Wąsowska M., *Rady pracowników na nowym etapie. Komentarz do ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji wraz ze wzorami pism*, Warszawa 2008.
- Wratny J. [w:] J. Wratny, M. Bednarski (red.), M. Rycak, M. Derlacz-Wawrowska, *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, Warszawa 2010.

Streszczenie: W artykule przenieśliśmy kilka przypadków, kiedy pracodawca może narazić się na odpowiedzialność wykroczeniową w sytuacji, gdy planuje przejście zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę i nie wypełni obowiązków względem rady pracowników wynikających z ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (zwana dalej ustawą). Ustawa ramowo określa zagadnienia, które mają być przedmiotem informacji i konsultacji przekazywanych przez pracodawcę radzie pracowników. Obowiązek informacyjny wobec rady pracowników ustanowiony w art. 13 ust. 1 ustawy nie zwalnia pracodawcy względem innych

podmiotów z realizacji obowiązku informacyjnego dotyczącego przejścia. W przypadku nie poinformowania lub/i nie przeprowadzenia konsultacji z radą pracowników o planowanym transferze i jego wpływie na sytuację pracowników, pracodawca (lub osoba działająca w jego imieniu) może ponieść odpowiedzialność za wykroczenie z art. 19 ust. 1 pkt 4 ustawy. Zgodnie z ustawą jej przepisy mają zastosowanie do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników. W przypadku przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę może dojść do zwiększenia lub zmniejszenia stanu zatrudnienia u pracodawców uczestniczących w transferze. Ustawa nie określa wprost, jak przejście zakładu pracy wpływa na funkcjonowanie już istniejącej rady pracowników i jak należy dostosować jej działanie do nowych warunków. Jeżeli pracodawca podejmie czynności polegające na uniemożliwieniu utworzenia rady pracowników pomimo istnienia ku temu przesłanek czy nie zorganizuje wyborów rady pracowników wbrew obowiązkowi lub będzie je utrudniał, naraża się na odpowiedzialność z art. 19 ust. 1 pkt 1 i/lub pkt 3 ustawy. W ocenie autorki ustalenie treści znamion wykroczenia stypizowanego w art. 19 ust. 1 ustawy nastrocza wiele trudności z powodu ich ogólności, a niekiedy nawet ich pokrywania się.

Słowa kluczowe: odpowiedzialność wykroczeniowa pracodawcy, przejście zakładu pracy, rada pracowników, informowanie rady pracowników, konsultowanie z radą pracowników, utrudnianie przeprowadzenia konsultacji

WORKS COUNCIL RIGHTS VIOLATION IN THE CASE OF PLANNED TAKEOVER OF AN EMPLOYING ESTABLISHMENT

Summary: This article has analyzed several situations in which the employer is at risk of criminal liability when the employer plans a takeover of an employing establishment, or its part by another employer, and it does not fulfill the duty, arising from an act of April 7, 2006 to inform the employees and to conduct consulting with them (hereinafter referred to as the Act). The Act outlines the issues which are to constitute the object of works council information and consultation, and which are put forward by the employer. The duty to inform works council enacted in article 13, section 1 of the Act does not release the employer from the obligation to inform other entities pertaining to the takeover. In the case of not informing and/or not conducting consultation with works council on the planned transfer and its effects on employees' situation, the employer (or the person acting on the employer's behalf) may be held criminally liable of article 19, section 1, item 4 of the Act. According to the Act, its regulations shall be applicable to employers who employ at least 50 employees. In the case of a takeover of an employing establishment, or its part, the staffing level at employers participating in the transfer may decrease or increase. The Act does not specify directly how the takeover of an employing establishment, or its part shall influence the functioning of the already existing works council, and how to adapt its activities to the new conditions. If the employer undertakes actions to make it impossible to set up works council despite the existing premises to do so, or decides not to organize the election for the works council in defiance of the employer's duty, or shall hinder such an election, the employer bears responsibility, arising from article 19, section 1, item 1 and/or item 3 of the Act. The author concludes that determining what constitutes distinguishing features of an offence typified in article 19, section 1 of the Act gives rise to difficulties due to their generality and sometimes also convergence.

Keywords: criminal liability of an employer, takeover of an employing establishment, works council, informing works council, consulting works council, to hinder conducting consultation