



## TUSK: ZWIĄZKOWCOM NIE BĘDĘ SIĘ KŁANIAŁ:

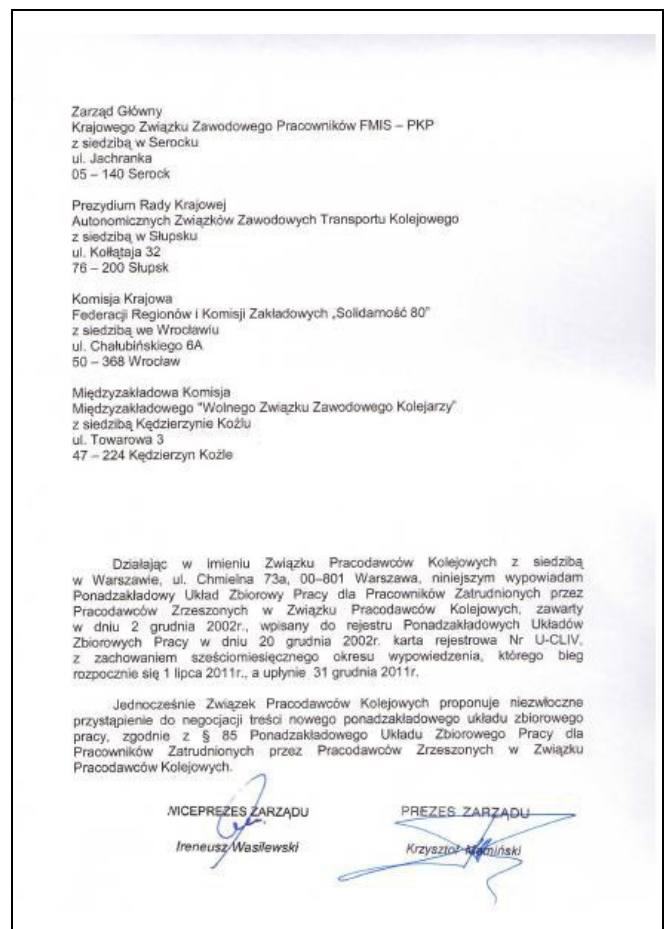
## WYPOWIEDZIELI UKŁAD ZBIOROWY W GRUPIE PKP S.A.

10 związków zawodowych, które są stronami Ponadzakładowego Układu Zbiorowego w Grupie PKP S.A. otrzymało 15 czerwca 2011 r. poniższe pismo.

*Czy Związek Pracodawców Kolejowych chce wojny w środku okresu urlopowego?*

Działając w imieniu Związku Pracodawców Kolejowych z siedzibą w Warszawie, ul. Chmielna 73a, 00-801 Warszawa, niniejszym wypowiadam Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych zawarty w dniu 2 grudnia 2002 r., wpisany do rejestru Ponadzakładowych Układów Zbiorowych Pracy w dniu 20 grudnia 2002 r. karta rejestrowa Nr U-CLIV, z zachowaniem sześciomiesięcznego okresu wypowiedzenia, którego bieg rozpocznie się 1 lipca 2011 r., a upłynie 31 grudnia 2011 r.

Jednocześnie Związek Pracodawców Kolejowych proponuje niezwłoczna przystąpienie do negocjacji treści nowego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, zgodnie z par. 85 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego dla Pracowników Zatrudnionych przez Pracodawców Zrzeszonych w Związku Pracodawców Kolejowych.





## UPRAWNIENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W EUROPIE

W mediach nie ustają dyskusje na temat uprawnień pracowników do zasiadania w radach nadzorczych spółek Skarbu Państwa. Politycy partii rządzącej kwestionują prawo i chcą wyrugować pracowników z możliwości nadzorowania funkcjonowania przedsiębiorstw.

A jak jest w innych krajach europejskich? Informacji na ten temat dostarcza [www.worker-participation.eu](http://www.worker-participation.eu) portal na temat związków zawodowych i stosunków pracy w Europie, prowadzony przez Europejski Instytut Związków Zawodowych (instytucja badawcza). **JK**

**AUSTRIA** Rada pracowników ma prawo wyboru jednej trzeciej reprezentantów rady nadzorczej ze wszystkich spółek powyżej 300 pracowników. Ocenia się, że rady nadzorcze działają w 1500 przedsiębiorstwach. Reprezentanci pracowników w zarządzie są wybierani przez rady pracowników i muszą być członkami rad oraz pracować w danym przedsiębiorstwie. Mają te same prawa i obowiązki jak inni członkowie zarządów, jednak nie są wynagradzani za swoją pracę.

**CZECHY** W przedsiębiorstwach public limited pracownicy mają prawo do wyboru jednej trzeciej członków rady nadzorczej, jeśli w firmie pracuje co najmniej 50 osób. Mają podobne prawa w przedsiębiorstwach publicznych. Wybory są bezpośrednie bądź przez delegatów.

**DANIA** Pracownicy w duńskich przedsiębiorstwach (publiczne z o.o. i prywatne z o.o.) powyżej 35 pracowników mają prawo wyboru określonej liczby reprezentantów do zarządu dyrektorów. Liczba wybieranych przez pracowników powinna odpowiadać połowie wybieranych przez właścicieli przedsiębiorstwa, co najmniej dwóch.

Reprezentanci pracowników mają te same prawa i odpowiedzialność co inni członkowie rady nadzorczej, jednak nie mogą angażować się w decyzje w sprawach konfliktów przemysłowych. Relacje między reprezentantami pracowników i właścicielami charakteryzują się zwykle dążeniem do konsensu i wzajemnym zaufaniem, opartym na wspólnym interesie jakim jest trwanie i rozwój przedsiębiorstwa. Badania wskazują, że reprezentanci pracowników częściej biorą pod uwagę interes lokalnej społeczności oraz wpływ na środowisko naturalne.

**FRANCJA** Reprezentanci pracowników są obecni w zarządach przedsiębiorstw państwowych oraz tych, które zostały niedawno sprywatyzowane. W przedsiębiorstwach państwowych między 200 a 1000 pracowników, reprezentanci pracowników mają trzy miejsca w zarządzie, natomiast w przedsiębiorstwach państwowych powyżej 1000 pracowników, mają jedną trzecią miejsc w zarządzie. Są wybierani przez pracowników na podstawie nominacji organizacji związkowej lub przynajmniej 5% pracowników przedsiębiorstwa.

W niedawno sprywatyzowanych przedsiębiorstwach, w zarządach powinny być trzy miejsca dla reprezentantów pracowników (dwóch wybieranych przez pracowników, jeden wybierany przez pracowników – udziałowców) w przypadku przedsiębiorstw, gdzie zarząd liczy mniej niż 15 członków, i cztery miejsca gdy jest powyżej 15 członków zarządu. Jednakże w przypadku przedsiębiorstw prywatyzowanych nie ma obowiązku utrzymania zasady reprezentacji pracowników w zarządach. Firma może zmienić zasady poprzez rezolucję wypracowaną przez udziałowców. Inne przedsiębiorstwa mogą mieć reprezentację pracowników w zarządzie, jednak takie przypadki zdarzają się rzadko. Liczba pracowników w zarządach nie wykracza zwykle poza cztery osoby czy poza jedną trzecią zarządu.

Reprezentanci pracowników mogą zasiadać w zarządzie jako

przedstawiciele pracowników, którzy są akcjonariuszami. W przypadku gdy pracownicy mają co najmniej 3% udziałów, ich reprezentant ma gwarantowane miejsce w zarządzie. Zgodnie z prawem, reprezentanci rady pracowników (od 2 do 4) mogą uczestniczyć w spotkaniach zarządu lub rady nadzorczej, jednak nie mogą głosować. Mają natomiast prawo do zgłaszania tematów do dyskusji oraz uzyskiwania odpowiedzi na zadawane pytania.

**NIEMCY** Pracownicy w dużych przedsiębiorstwach z o.o. (ponad 500 pracowników) mają reprezentację w radzie nadzorczej, której sprawozdaje się kierownictwo firmy. Przedstawiciele pracowników mogą zajmować od jednej trzeciej w przedsiębiorstwach od 500 do 2000 pracowników, do połowy miejsc w przedsiębiorstwach powyżej 2000 pracowników. Nawet w większych firmach akcjonariusze mogą uzyskać przewagę, ponieważ przewodniczący rady nadzorczej reprezentuje akcjonariuszy (z wyjątkiem przedsiębiorstw zajmujących się węglem i stalą, gdzie przewodniczący jest niezależny).

Rada nadzorcza może mianować i odwoływać zarząd na podstawie osiąganych przez niego wyników. Doradza, uczestniczy w ustalaniu strategii przedsiębiorstwa, jest informowana na temat finansowej kondycji przedsiębiorstwa, jak również w innych kwestiach. W przemyśle węgla i stali reprezentanci pracowników mają wpływ na obsadę stanowiska dyrektora ds. stosunków pracy.

W przedsiębiorstwach od 500 do 2000 pracowników, przedstawiciele pracowników wybierani przez pracowników, pracują normalnie w zakładzie pracy. W przedsiębiorstwach powyżej 2000 pracowników część reprezentantów pochodzi bezpośrednio ze związków zawodowych, gdzie sprawuje funkcje związkowe.

**IRLANDIA** Nie istnieją zapisy prawne określające reprezentację pracowników na poziomie zarządu w sektorze prywatnym. W niektórych przedsiębiorstwach sektora publicznego, zgodnie z prawem, pracownicy mogą zasiadać w zarządzie.

W większych firmach reprezentanci pracowników mają zapewnioną jedną trzecią miejsc. Kandydaci nominowani są przez związki zawodowe, a wybierani przez wszystkich pracowników.

Prywatyzacja przedsiębiorstw państwowych wpłynęła na ograniczenie reprezentacji pracowników w zarządach.

**NORWEGIA** Pracownicy w firmach zatrudniających więcej niż 30 osób mają prawo wyboru swoich przedstawicieli do zarządu dyrektorów. W firmach między 30 a 50 pracowników wybierają jednego dyrektora, w przedsiębiorstwach między 50 a 200 pracowników – wybierają jedną trzecią zarządu. W przedsiębiorstwach powyżej 200 pracowników mają zarówno zarząd jak i walne zgromadzenie, które zwykle składa się z 12 członków, z czego dwie trzecie wybierają akcjonariusze a jedną trzecią pracownicy. Walne zgromadzenie ma funkcję nadzorczą i może podejmować decyzje na temat inwestycji na wielką skalę oraz restrukturyzacji. Wybiera członków zarządu, choć jedną trzecią zarządu wybierają pracownicy. W firmach zatrudniających mniej niż 200 pracowników, pracownicy muszą zwrócić się o posiadanie własnej reprezentacji, gdyż nie jest ona automatyczna.

Od 2008 roku w przedsiębiorstwach publicznych obowiązuje prawo stanowiące, że co najmniej 40% członków zarządu muszą stanowić kobiety. W przypadku reprezentantów pracowników, prawo wymaga, by w przypadku gdy są to co najmniej dwie osoby, był to mężczyzna i kobieta, chyba że proporcja płci w zakładzie pracy wynosi 20:80. Reprezentanci pracowników w zarządzie mają te same prawa co inni członkowie zarządu.

**SZWECJA** Reprezentacja pracowników w zarządach jest bardzo rozpowszechniona w Szwecji. Pracownicy w firmach zatrudniających powyżej 25 osób mają prawo wyboru dwóch członków zarządu i taką samą liczbę delegatów. Reprezentacja pracowników nie może mieć większości. Reprezentanci pracowników w zarządzie są wybierani przez związek zawodowy, z którym pracodawca podpisał układ zbiorowy. Reprezentanci mają takie same prawa jak inni członkowie zarządu, jednak nie mogą uczestniczyć w dyskusjach na temat sporów zbiorowych, negocjacji zbiorowych czy dotyczących innych kwestii, które oznaczałyby konflikt interesów między przedsiębiorstwem a związkiem zawodowym. Reprezentanci pracowników nie mają prawa weta i nie mogą powstrzymać decyzji większości podejmowanych wbrew ich przekonaniom.