



RADY PRACOWNIKÓW - JUŻ WKRÓTCE

MÓWI WICEPRZEWODNICZĄCY OPZZ JAN KISIELIŃSKI

Już wkrótce w polskim systemie prawnym pojawią się nowe podmioty reprezentujące pracowników – rady pracowników. Wprowadzi je ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Ustawa ta najprawdopodobniej wejdzie w życie w kwietniu lub w początkach maja br.

Przez ostatnich kilkanaście miesięcy toczyłem z pracodawcami ostre spory o kształt tej instytucji i o poszczególne zapisy ustawowe. Istniała realna groźba, że rady pracowników będą funkcjonować niezależnie od związków zawodowych, co tym samym spowodowałoby dualizm, a w rezultacie rozbitcie przedstawicielstwa pracowniczego w zakładzie pracy.

Łatwo sobie zatem wyobrazić konflikty i spory pomiędzy radami a związkami zawodowymi, które pojawiłyby się bardzo szybko, a pracodawca z pewnością potrafiłby umiejętnie je wykorzystywać. Związki zawodowe zostałyby zepchnięte do drugorzędnej roli, a co więcej mogłyby zacząć tracić kolejne uprawnienia, zaczęły się bowiem pojawiać głosy, aby w przyszłości dać radom pracowników niektóre uprawnienia organizacji związkowych. Wprowadzeniem takich rozwiązań - bardzo niekorzystnych dla związkowców, szczególnie zainteresowane były organizacje pracodawców.

Dzisiaj praktycznie nie ma takiej obawy, ponieważ związki zawodowe będą mieć ogromny wpływ na wybór, skład oraz funkcjonowanie rad pracowników.

Z tego względu zapisy tej ustawy oceniam jako korzystne dla związków zawodowych, zwłaszcza należących do OPZZ.

Nasze organizacje dostaną do ręki instrumenty prawne, dzięki którym znacząco wzrosnie ich siła i znaczenie w zakładzie pracy – będą miały nowe uprawnienia, możliwości decyzyjne, a także w ich dyspozycji będzie prawo do skorzystania z ochrony stosunku pracy osób wyznaczonych do rad pracowników.

Poniżej krótko chciałbym omówić najważniejsze zagadnienia ustawy:

Ustawa ma zastosowanie do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników (w okresie przejściowym do 23 marca 2008 roku przepisy tej ustawy stosuje się tylko u pracodawców zatrudniających powyżej 100 pracowników).

Z ustawy wyłączone są:

- przedsiębiorstwa państwowe, w których tworzony jest samorząd załogi przedsiębiorstwa,
- przedsiębiorstwa mieszane zatrudniających co najmniej 50 pracowników,
- państwowe instytucje filmowe.

Ustawodawca określił, że na użytek ustawy organizacją związkową jest każda organizacja reprezentatywna, o której mowa w art. 241^{25a} § 1 Kp.

W przypadku członkostwa w OPZZ są to organizacje związkowe, które zrzeszają co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy.

Inne organizacje nie przynależące do reprezentatywnych

central związkowych muszą zrzeszać co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy.

W skład rady pracowników wchodzi u pracodawcy zatrudniającego:

- 1) od 50 do 250 pracowników – 3 pracowników,
- 2) od 251 do 500 pracowników – 5 pracowników,
- 3) powyżej 500 pracowników – 7 pracowników.

Należy podkreślić, że każda reprezentatywna organizacja związkowa ma prawo wyboru nie mniej niż jednego członka rady pracowników. Jeżeli w zakładzie pracy będzie np. 9 organizacji reprezentatywnych, to każda z nich ma prawo wyboru jednego członka rady. A zatem liczebność rady pracowników może być inna (większa) niż określona w ustawie, jeżeli u danego pracodawcy liczba reprezentatywnych organizacji związkowych jest większa niż przewidziana ustawowo liczba członków rady pracowników.

U pracodawców, u których działają reprezentatywne organizacje związkowe to one dostały prawo wyboru członków rady pracowników. Tam, gdzie związków zawodowych nie ma, radę pracowników wybierają pracownicy spośród kandydatów przez siebie zgłoszonych.

Bardzo ważne jest to, że po 6 miesiącach od powstania reprezentatywnego związku zawodowego u pracodawcy, u którego dotychczas nie było organizacji związkowej i u którego działa rada pracowników wybrana przez pracowników, rada ta ulega rozwiązaniu, chyba że do upływu kadencji takiej rady pozostało nie więcej niż 12 miesięcy.



Kadencja rad pracowników trwa 4 lata. Przez okres członkostwa pracownika w radzie pracowników pracodawca nie może bez zgody tej rady wypowiedzieć ani rozwiązać z nim stosunku pracy, a także zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść takiego pracownika. Ochrona ta jest więc bardzo zbliżona do ochrony stosunku pracy działacza związkowego przewidzianej w art. 32 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854 ze zm.).

Ponadto pracownik będący członkiem rady pracowników ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na czas niezbędny do udziału w pracach rady pracowników, które nie mogą być wykonane poza godzinami pracy, w przypadku gdy nie korzysta ze zwolnienia z innego tytułu.

Pracodawca radzie pracowników przekazuje 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.

Pracodawca informacje te przekazuje w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek rady pracowników.

Członkowie rady pracowników oraz osoby posiadające specjalistyczną wiedzę, pomagające radzie pracowników są obowiązani do nieujawniania informacji uzyskanych w związku z pełnioną funkcją stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności.

W ustawie przewidziane są także sankcje karne dla osób naruszających jej przepisy.

Przykładowy harmonogram powstania rady pracowników po wejściu w życie omawianej ustawy może wyglądać następująco:

1)

- jedna reprezentatywna organizacja związkowa – sytuacja jest prosta, gdyż to zarząd tej organizacji wybiera członków rady pracowników i powiadamia o tym pracodawcę;
- więcej niż jedna reprezentatywna organizacja związkowa – sytuacja jest bardziej złożona, gdyż organizacje te muszą zawrzeć pisemne porozumienie określające zasady powołania i funkcjonowania rady pracowników, które dopiero pozwoli na dokonanie wspólnego wyboru rady pracowników oraz powiadomienie pracodawcy.

2)

W przypadku gdy reprezentatywnym organizacjom związkowym nie uda się zawrzeć porozumienia określającego zasady powołania i funkcjonowania rady pracowników w terminie 30 dni od daty rozpoczęcia negocjacji w sprawie porozumienia, powiadamiają one o tym pracodawcę, a wyboru członków rady pracowników dokonują pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez wspomniane powyżej organizacje.

Wybory organizuje pracodawca na pisemny wniosek grupy co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy, powiadamiając o terminie ich przeprowadzenia oraz terminie zgłoszenia przez organizacje

związkowe kandydatów na członków rady pracowników. Powiadomienie następuje nie później niż na 14 dni przed dniem wyborów a termin zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników nie może być krótszy niż 7 dni.

Dla przeprowadzenia wyborów organizacje związkowe uzgadniają z pracodawcą regulamin wyborów określający skład i zasady powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej. W przypadku nie uzgodnienia regulaminu w terminie 30 dni od dnia jego przekazania regulamin ustala pracodawca uwzględniając, ustalenia dokonane w trakcie jego uzgadniania. Wybory przeprowadza się w dniu roboczym (jeżeli jest to możliwe), nie później niż w terminie 30 dni od daty uzgodnienia regulaminu wyborów lub jego ustalenia przez pracodawcę.

W terminie 30 dni od dnia wyboru rady pracowników pracodawca zwołuje pierwsze zebranie rady pracowników.

Ponadto warto podkreślić, że wszelkie porozumienia dotyczące informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji, które zostały zawarte przed wejściem w życie ustawy są ważne pod warunkiem, że zapewniają one warunki informowania i przeprowadzania konsultacji co najmniej równe określonym w ustawie oraz uwzględniające interes pracowników i pracodawcy. W takim przypadku nie stosuje się przepisów ustawy.

Jan Kisielniński

UWAGA: SZKOLENIE

Jednocześnie korzystając z okazji chciałbym serdecznie zaprosić na szkolenie dotyczące rad pracowników, które odbędzie się w dniu 25 kwietnia br. w siedzibie OPZZ przy ul. Kopernika 36/40 w godz. 11.00 - 14.00. Jest ono nieodpłatne i będzie prowadzone przez prawników OPZZ. Z pewnością wiedza przekazana na tym spotkaniu przyda się w prawidłowym wykorzystaniu przepisów nowej ustawy.

- J.K.

CBOS O BEZROBOCIU POLAKÓW

Większość Polaków (61%) nigdy nie była bezrobotna, jednak 39% doświadczyło lub doświadcza bezrobocia - wynika z najnowszego sondażu CBOS. Według CBOS, niemal co czwarty ankietowany (24%) przyznaje, że wprawdzie teraz ma pracę, lecz był bezrobotny w przeszłości (w tym 16% przez krótki czas, a 8% - przez dłuższy). 15% badanych obecnie zalicza siebie do bezrobotnych.

Wyniki sondażu pokazują, że w rodzinie 33% ankietowanych ktoś obecnie jest bezrobotny, szuka pracy i byłoby gotów podjąć ją w najbliższym czasie; 66% badanych odpowiedziało, że takiej osoby nie ma, a jeden proc. nie zajął stanowiska w tej sprawie. Natomiast w ciągu ostatnich pięciu lat bezrobocie dotknęło 48% gospodarstw domowych.

Z analiz przeprowadzonych przez CBOS wynika, że społeczny zakres bezrobocia zależy od przyjętych kryteriów tego zjawiska. Najwięcej jest w Polsce osób mających subiektywne poczucie, że są bezrobotni - to prawie co siódmy badany (15%). Nieco mniej jest respondentów, którzy, uznając się za bezrobotnych, rejestrują się w urzędzie pracy (11%) lub podejmują kroki, by znaleźć pracę, i są gotowi rozpocząć ją w najbliższym czasie (11%); najmniej zaś tych, którzy jako bezrobotni rejestrują się w urzędzie pracy, poszukują pracy i gotowi są szybko się zatrudnić (8%).

Sondaż CBOS został przeprowadzony w dniach 3-6 marca tego roku na 1081-osobowej reprezentatywnej próbie losowej dorosłych mieszkańców Polski.

(za: PAP)