



## JAK POWOŁYWAĆ RADY PRACOWNIKÓW?

Niezależnie od sezonu urlopowego w całym kraju z mniejszym czy większym natężeniem trwa tworzenie rad pracowników. Na temat tworzenia rad pracowników OPZZ zorganizował już kilka szkoleń, jednak w dalszym ciągu napływają pytania i telefony. Dlatego w „Kronice związkowej” nr 116 z 26 lipca br. przedrukowaliśmy tekst poradnika na temat tworzenia rad pracowników zamieszczonego w dzienniku „Rzeczpospolita”. Poniżej przedrukujemy tekst na ten sam temat z dzisiejszej „Gazety Prawnej”.

### CZY RADA MUSI POWSTAĆ W OŚRODKACH POMOCY

**Jestem kierownikiem ośrodka pomocy społecznej, w którym jest zatrudnionych 67 osób. Czy w naszej placówce musi powstać rada pracowników?**

Nie. U pracodawców, którzy zatrudniają od 50 do 100 osób, rady muszą powstawać dopiero od 23 marca 2008 r. U pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników rady muszą być tworzone już w tym roku. Warto przy tym pamiętać, że licząc osoby zatrudnione należy brać pod uwagę wszystkich pracujących na umowy o pracę. Nie ma przy tym znaczenia, czy takie umowy są zawarte na cały etat czy na jego część.

Należy przy tym zwrócić uwagę, że do tworzenia rad są zobligowani jedynie ci pracodawcy, którzy spełniają kryterium stanu zatrudnienia. (czyli zatrudniają co najmniej 50 osób) oraz prowadzą działalność gospodarczą. Oba te warunki muszą być spełnione jednocześnie. Rada nie musi być utworzona w przypadku, gdy OPS albo np. zakład opieki zdrowotnej zatrudnia pracowników, ale nie prowadzi jednocześnie działalności gospodarczej.

**Podstawa prawna:** Art. 1 ust. 2 i 3 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550).

### CZY ZWIĄZEK DŁUGO MUSI BYĆ REPREZENTATYWNY

**Związek zawodowy, w którym działam, jest od miesiąca reprezentatywny. Mój pracodawca jednak nie chce tego uznać, twierdząc, że zbyt późno uzyskaliśmy reprezentatywność, by móc decydować o tym, czy w firmie tworzyć radę pracowników. Czy jest to zgodne z prawem?**

Nie. Ustawa nie wskazuje, jak długo organizacja związkowa musi być reprezentatywna, by móc brać udział w tworzeniu rady pracowników. Wskazuje natomiast, że jeżeli

w danym zakładzie pracy działa jedna lub kilka reprezentatywnych organizacji związkowych, to one wskazują kandydatów do rady i tworzą takie gremium. Każda z działających organizacji ma prawo zgłoszenia jednego kandydata, przy czym wspólnie wybierają radę i powiadamiają o tym pracodawcę. Jeśli w firmie działa tylko jeden związek, to członków rady wybiera zarząd tej organizacji i powiadamia o tym pracodawcę. Ustawa wskazuje jedynie, że prawo wyboru tego gremium ma wyłącznie reprezentatywny związek zawodowy (w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> ustawy Kodeks pracy). Co więcej, w przypadku, gdy w danym przedsiębiorstwie powstanie reprezentatywny związek zawodowy, a wcześniej pracownicy utworzyli w tej firmie radę, wówczas takie gremium jest rozwiązywane, by członkowie związku mogli utworzyć radę. Będzie to oczywiście możliwe tylko wtedy, gdy do końca kadencji rady pracowników powołanej przez załogę nie zostanie mniej niż 12 miesięcy.

**Podstawa prawna:** Art. 2 ust. 1, art. 3 ust. 2 i 3, art. 4 ust. 1, 5 i 6 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550).

### KIEDY PRACODAWCA MA ZORGANIZOWAĆ WYBORY DO RADY

**Otrzymałem od swoich pracowników wniosek o zorganizowanie wyborów rady pracowników. W jakim terminie po otrzymaniu tego pisma powinienem je zorganizować i przeprowadzić?**

Pracodawcy, u których nie działają reprezentatywne związki zawodowe, muszą do 25 września 2006 r. poinformować pracowników o ich prawie do wyboru rady oraz jej uprawnieniach. Natomiast pracodawcy, u których nie działają reprezentatywne związki zawodowe, wybory członków rady pracowników muszą zorganizować na pisemny wniosek co najmniej 10 proc. pracowników. Po otrzymaniu takiego wniosku, powinni powiadomić pracowników o terminie przeprowadzenia wyborów oraz terminie zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników. Powiadomienie o terminie przeprowadzenia wyborów powinno nastąpić nie później niż na 30 dni przed dniem przeprowadzenia wyborów. Natomiast termin zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników wynosi 21 dni.

Jednocześnie jednak nie można stwierdzić, w jakim terminie - po otrzymaniu wniosku 10 proc. pracowników - pracodawca powinien podjąć działania i rozpocząć procedurę przeprowadzenia wyborów ani też w jakim terminie wybory powinny się odbyć. Wydaje się, że w takiej sytuacji,

pracodawca powinien podjąć stosowne działania zmierzające do przygotowania wyborów niezwłocznie, ale nie później niż 14 dni od daty otrzymania wniosku.

**Podstawa prawna:** Art. 2, art. 8 ust. 1, art. 25 ust. 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550).

### **CZY PRACODAWCA MOŻE SAM PRZEPROWADZIĆ WYBORY**

**Nasz pracodawca otrzymał od 10 proc. pracowników wniosek o utworzenie rady. Stwierdził, że sam przeprowadzi wybory. Nie daje się przekonać, że powinna to zrobić komisja wyborcza. Czy może samodzielnie podjąć takie działanie?**

Nie. Ustawa nakazuje przeprowadzenie wyborów przez komisję wyborczą. Komisja ta musi być powoływana i działać na podstawie regulaminu ustalonego przez pracodawcę i uzgodnionego z pracownikami (wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy). Jej wyłonienie musi się odbyć zanim zostaną przeprowadzone wybory rady pracowników, a zatem w pierwszej kolejności należy ustalić regulamin i wyłonić pracowników, z którymi zostanie on uzgodniony. W praktyce może to zająć nawet kilka tygodni.

Dopiero wówczas można będzie przeprowadzić wybory do rady. Należy to zrobić w dniu roboczym (jeżeli jest to możliwe), na ogólnym zebraniu pracowników lub w inny sposób przewidziany w regulaminie. Nie może to jednak nastąpić później niż w terminie 30 dni od dnia ustalenia regulaminu. W praktyce oznacza to, że skoro ustawodawca nie ograniczył okresu wyłaniania pracowników, z którymi będzie uzgadniany regulamin komisji wyborczej, to droga od złożenia wniosku przez uprawnioną grupę 10 proc. pracowników do dnia wyborów może trwać kilka czy nawet kilkanaście tygodni.

**Podstawa prawna:** Art. 10 ust. 1, 2 pkt 2, ust. 3 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550).

### **CZY PRACODAWCA MOŻE WSKAZAĆ PRACOWNIKOM TERMIN**

**Pracuję w dużej firmie, zatrudniającej ponad 500 osób. Czy mój pracodawca, który powiadomił pracowników o możliwości utworzenia rady, może wyznaczyć pracownikom 21 dni na zgłaszanie mu wniosków w sprawie chęci utworzenia rady?**

Nie. Pracownicy nie są związani żadnym konkretnym terminem, w jakim powinni zgłosić pracodawcy wniosek o tym, że chcą utworzyć w firmie radę pracowników. Mogą złożyć stosowny wniosek do pracodawcy po upływie kilku miesięcy czy nawet kilku lat od wejścia w życie ustawy wprowadzającej radę. Skoro więc ustawodawca dopuścił możliwość składania takiego wniosku w każdym czasie, pracodawca nie może w żaden sposób ograniczać takiego uprawnienia pracowników np. poprzez określenie 21-dniowego terminu na zgłaszanie wniosków w sprawie przeprowadzenia wyborów. Takie działanie pracodawcy jest niezgodne z prawem, za co grozi mu kara grzywny lub ograniczenia wolności.

**Podstawa prawna:** Art. 19 ust. 1 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550).

### **CZY MOŻNA UKARAĆ ZWIĄZKI ZA SPÓZNIENIE**

**Mimo że do 25 lipca związki zawodowe miały czas na powiadomienie pracodawcy o tym, czy zamierzają w firmach, w których działają, tworzyć radę, ja takiej informacji nie dostałem. U mnie działają dwie organizacje związkowe. Nieoficjalnie dowiedziałem się, że chcą utworzyć radę i doszły w tej kwestii do porozumienia. Nie mam jednak oficjalnego potwierdzenia. Czy mogę w jakiś sposób dyscyplinować związki albo nałożyć na ich działaczy karę za opóźnienie?**

Nie. Przepisy nie przewidują żadnych sankcji z tytułu przekroczenia tego terminu. W szczególności nie powodują, że związki zawodowe utracą prawo do wyłonienia swoich kandydatów do rady. Pracodawca również nie ma żadnych możliwości ani uprawnień, by samodzielnie, bez uzgodnienia z działającymi u niego związkami zawodowymi, zarządzić organizację i przeprowadzenie wyborów do rady pracowników.

Jeżeli w zakładzie pracy działają dwie lub więcej reprezentatywnych organizacji związkowych, które nie poinformowały pracodawcy w wyznaczonym terminie o tym, czy zawarły porozumienie w sprawie powołania rady, pracodawca nie musi sam podejmować żadnych działań. Ustawa wyraźnie wskazuje, że musiałby on je podjąć wówczas, gdyby uzyskał od związków zawodowych konkretną informację.

Pracodawca może wprawdzie w takiej sytuacji poinformować swoich pracowników o tym, że przysługuje im prawo do utworzenia rady. Nie ma jednak takiego obowiązku. Nie może też w żaden sposób zmusić związków do udzielenia mu wspomnianej informacji. Może oczywiście wystąpić z pytaniem do związków, ale nie może żądać odpowiedzi.

**Podstawa prawna:** Art. 4 ust. 3, art. 19, art. 25 ust. 3 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550).

### **CZY PRACODAWCA MA SAMODZIELNIE PRZEPROWADZAĆ WYBORY**

**Działające w mojej firmie związki zawodowe rozpoczęły negocjacje w sprawie powołania w rady. Nie doszły jednak do porozumienia w sprawie kandydatów na członków tego gremium. Nie powiadomiły mnie też o tym, mimo że termin na to upłynął 25 lipca. Czy w takim razie, mimo że nie mam oficjalnej informacji o fiasku negocjacji, muszę przeprowadzać wybory do rady?**

Nie. Ustawa nie przewidziała takiej sytuacji. Wskazano w niej jedynie, że jeżeli związki zawodowe nie zawarły porozumienia, co do powołania i funkcjonowania rady pracowników, wówczas wyboru jej członków dokonują wszyscy pracownicy firmy spośród kandydatów zgłoszonych przez związki zawodowe. Nie wiadomo jednak, co zrobić, gdy związki właśnie nie zgłoszą kandydatów. Pracodawca nie ma więc możliwości, by zarządzić organizację i przeprowadzenie wyborów. Wydaje się więc, że pracodawca nie powinien w ogóle w takiej sytuacji podejmować działań zmierzających do tworzenia rady.

**Podstawa prawna:** Art. 4 ust. 3 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550).

*Izabela Rakowska-Boroń*