

USTAWA
z dnia 7 kwietnia 2006 r.
o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji^[1]

Art. 1.

1. Ustawa określa warunki informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji oraz zasady wyboru rady pracowników.
2. Przepisy ustawy stosuje się do pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników.
3. Przepisów ustawy dotyczących zasad wyboru rady pracowników i ochrony jej członków nie stosuje się do:
 - 1) przedsiębiorstw państwowych, w których tworzony jest samorząd załogi przedsiębiorstwa;
 - 2) przedsiębiorstw mieszanych zatrudniających co najmniej 50 pracowników;
 - 3) państwowych instytucji filmowych.
4. W podmiotach, o których mowa w ust. 3, prawo do uzyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji przysługuje radzie pracowniczej.

Art. 2.

Użyte w ustawie określenia oznaczają:

- 1) organizacja związkowa – zakładową lub międzyzakładową organizację związkową - reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} § 1 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm. ^[2]); przepisy art. 241^{25a} § 3-5 stosuje się odpowiednio;
- 2) informowanie – przekazywanie radzie pracowników danych w sprawach dotyczących pracodawcy umożliwiających zapoznanie się ze sprawą;
- 3) przeprowadzanie konsultacji – wymianę poglądów oraz podjęcie dialogu między pracodawcą a radą pracowników.

Art. 3.

1. W skład rady pracowników wchodzi u pracodawcy zatrudniającego, z zastrzeżeniem ust. 3 i art. 5 ust. 2 pkt 1:
 - 1) od 50 do 250 pracowników – 3 pracowników;
 - 2) od 251 do 500 pracowników – 5 pracowników;
 - 3) powyżej 500 pracowników – 7 pracowników.
2. Każda z organizacji związkowych ma prawo wyboru nie mniej niż jednego członka rady pracowników.
3. W przypadku gdy liczba organizacji związkowych jest większa niż liczba członków rady pracowników, o której mowa w ust. 1, każdej z organizacji związkowych przysługuje prawo wyboru jednego członka rady pracowników.
4. Organizacje związkowe mogą ustalić odmienne od określonych w ust. 2 i 3 zasady reprezentacji w radzie pracowników.

Art. 4.

1. W przypadku gdy u pracodawcy działa:
 - 1) jedna organizacja związkowa - zarząd organizacji wybiera członków rady pracowników i powiadamia o tym pracodawcę;
 - 2) więcej niż jedna organizacja związkowa - organizacje wspólnie wybierają radę pracowników i powiadamiają o tym pracodawcę.
2. Zasady powoływania i funkcjonowania rady pracowników, o której mowa w ust. 1 pkt 2, określają organizacje związkowe w drodze porozumienia.
3. W razie niezawarcia porozumienia, o którym mowa w ust. 2, w terminie 30 dni od daty rozpoczęcia negocjacji, organizacje związkowe powiadamiają o tym pracodawcę, a wyboru członków rady pracowników dokonują pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez organizacje związkowe na zasadach, o których mowa w art. 9 i 10.
4. Członków rady pracowników u pracodawcy, u którego nie działa organizacja związkowa, zatrudniającego:

- 1) do 100 pracowników - wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 10 pracowników;
 - 2) powyżej 100 pracowników - wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 20 pracowników.
5. Rada pracowników, o której mowa w ust. 4, ulega rozwiązaniu, a mandat jej członków wygasa po upływie 6 miesięcy od dnia, w którym pracodawca, u którego nie działała do tej pory organizacja związkowa, został powiadomiony na piśmie o objęciu go zakresem działania organizacji związkowej oraz o liczbie członków organizacji będących pracownikami.
6. Przepisu ust. 5 nie stosuje się, jeżeli do upływu kadencji rady pracowników pozostało nie więcej niż 12 miesięcy.

Art. 5.

1. Rada pracowników ustala z pracodawcą:
 - 1) zasady i tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji;
 - 2) tryb rozstrzygania kwestii spornych;
 - 3) zasady ponoszenia kosztów związanych z wyborem i działalnością rady pracowników powoływanej w sposób określony w art. 4 ust. 4, w tym kosztów związanych z wykonywaniem niezbędnych ekspertyz;
 - 4) zasady ponoszenia kosztów związanych z wykonywaniem niezbędnych ekspertyz w przypadku rady pracowników powoływanej w sposób określony w art. 4 ust. 1 i 3.
2. Rada pracowników może ustalić z pracodawcą w szczególności:
 - 1) liczbę członków rady pracowników inną niż określona w art. 3 ust. 1, nie mniej jednak niż 3 członków rady pracowników;
 - 2) zasady pokrywania kosztów związanych z pomocą osób posiadających specjalistyczną wiedzę, z której korzysta rada pracowników;
 - 3) zasady zwalniania od pracy członków rady pracowników w zależności od liczebności zatrudnionych pracowników.
3. Ustalenia, o których mowa w ust. 1 i 2, powinny zapewniać warunki informowania i przeprowadzania konsultacji co najmniej równe określonym w ustawie oraz uwzględniać interes pracodawcy i pracowników.
4. W przypadku niedokonania ustaleń, o których mowa w ust. 1 i 2, stosuje się przepisy ustawy.

Art. 6.

Koszty związane z wyborem i działalnością rady pracowników powoływanej w sposób określony w:

- 1) art. 4 ust. 4 - ponosi pracodawca;
- 2) art. 4 ust. 1 i 3 - ponoszą organizacje związkowe.

Art. 7.

1. Liczbę zatrudnionych u pracodawcy pracowników ustala się na podstawie przeciętnej liczby zatrudnionych w ramach stosunku pracy w okresie ostatnich 6 miesięcy przed dniem powiadomienia o wyborach członków rady pracowników.
2. Przy ustalaniu liczby pracowników, o których mowa w ust. 1, nie uwzględnia się pracowników młodocianych.
3. W celu obliczenia przeciętnej liczby zatrudnionych w okresie ostatnich 6 miesięcy dodaje się liczby zatrudnionych w kolejnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli przez 6.
4. W celu obliczenia przeciętnej liczby zatrudnionych u pracodawcy działającego krócej niż 6 miesięcy dodaje się liczby zatrudnionych w kolejnych miesiącach i otrzymaną sumę dzieli się przez liczbę tych miesięcy.
5. Po osiągnięciu wielkości zatrudnienia, o której mowa w art. 1 ust. 2, pracodawca niezwłocznie podaje tę informację do wiadomości pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy.

Art. 8.

1. Wybory członków rady pracowników powoływanej w sposób określony w art. 4 ust. 4 organizuje pracodawca 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.
2. Powiadomienie, o którym mowa w ust. 1, następuje nie później niż na 30 dni przed dniem wyborów. Termin zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników wynosi 21 dni.
3. Przepisy ust. 1 i 2 stosuje się odpowiednio do wyborów członków rady pracowników powoływanej w sposób określony w art. 4 ust. 3.

Art. 9.

1. Czynne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi, z wyjątkiem pracowników młodocianych.
2. Bierne prawo wyborcze przysługuje pracownikowi, który przepracował u pracodawcy nieprzerwanie co najmniej rok, chyba że pracodawca działa krócej.
3. Bierne prawo wyborcze nie przysługuje pracownikowi kierującemu jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępcy, pracownikowi wchodzącemu w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, głównemu księgowemu, radcy prawnemu oraz pracownikowi młodocianemu.
4. Do okresu pracy, o którym mowa w ust. 2, wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, oraz w innych przypadkach, gdy na podstawie odrębnych przepisów nowy pracodawca stał się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy.

Art. 10.

1. Wybory członków rady pracowników przeprowadza komisja wyborcza.
2. Skład i zasady powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej dla wyborów, o których mowa w:
 - 1) art. 4 ust. 3 - określa regulamin ustalony przez pracodawcę i uzgodniony z organizacjami związkowymi;
 - 2) art. 4 ust. 4 - określa regulamin ustalony przez pracodawcę i uzgodniony z pracownikami wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

W przypadku niezgodnienia regulaminu w terminie 30 dni od dnia jego przekazania ustala pracodawca uwzględniając, ustalenia dokonane w trakcie jego uzgadniania.

3. Wybory przeprowadza się w dniu roboczym, jeżeli jest to możliwe, na ogólnym zebraniu pracowników lub w inny sposób przewidziany w regulaminie, o którym mowa w ust. 2, nie później niż w terminie 30 dni od dnia jego ustalenia.
4. Wybory członków rady pracowników są bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym.
5. Wybory są ważne, jeżeli wzięło w nich udział co najmniej 50% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.
6. W przypadku gdy w wyborach nie wzięło udziału co najmniej 50% pracowników, po upływie 30 dni od dnia tych wyborów przeprowadza się ponowne wybory, które uznaje się za ważne bez względu na liczbę pracowników, którzy wzięli w nich udział.
7. Członkami rady pracowników zostają kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.
8. W przypadku gdy kandydaci na członków rady pracowników otrzymają równą liczbę głosów, a liczba miejsc pozostających do obsadzenia jest mniejsza od liczby tych kandydatów, wyboru członków rady pracowników dokonują ponownie pracownicy spośród tych kandydatów.

Art. 11.

1. Kadencja członków rady pracowników trwa 4 lata.
2. W terminie 30 dni od dnia wyboru rady pracowników pracodawca zwołuje pierwsze zebranie rady pracowników.
3. Rada pracowników wybiera ze swojego grona przewodniczącego i uchwała swój regulamin.
4. Rada pracowników działa do dnia pierwszego posiedzenia nowo wybranej rady pracowników.
5. Pracodawca obowiązany jest do zorganizowania wyborów członków kolejnej rady pracowników co najmniej na 14 dni przed upływem kadencji rady pracowników.

Art. 12.

1. Członkostwo w radzie pracowników powoływanej w sposób określony w art. 4 ust. 4 ustaje w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, zrzeczenia się funkcji lub wniosku w sprawie ustania członkostwa podpisanego co najmniej przez 50% pracowników zatrudnionych u pracodawcy co najmniej przez 6 miesięcy.
2. W przypadkach, o których mowa w ust. 1, przeprowadza się wybory uzupełniające na zasadach określonych w art. 9 i 10.
3. Członkostwo w radzie pracowników powoływanej w sposób określony w art. 4 ust. 1 i 3 ustaje w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, zrzeczenia się funkcji lub odwołania przez organizację związkową.
4. W przypadku, o którym mowa w ust. 3, organizacja związkowa wybiera nowych członków rady pracowników.

Art. 13.

1. Pracodawca przekazuje radzie pracowników 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.
2. Pracodawca przekazuje informacje w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek rady pracowników.
3. Pracodawca przekazuje informacje w terminie, formie i zakresie umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji, a w sprawach, o których mowa w ust. 1 pkt 2 i 3, przygotowanie się do konsultacji.
4. W sprawach, o których mowa w ust. 1, rada pracowników może przedstawić opinię; przyjęcie opinii wymaga zgody większości członków rady pracowników.
5. Każdy z członków rady pracowników może przedstawić zdanie odrębne, które powinno być przedstawione pracodawcy.

Art. 14.

1. Pracodawca prowadzi konsultacje z radą pracowników w sprawach, o których mowa w art. 13 ust. 1 pkt 2 i 3.
2. Konsultacje powinny być prowadzone:
 - 1) w terminie, formie i zakresie umożliwiającym pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami;
 - 2) w zależności od przedmiotu dyskusji, na odpowiednim poziomie kierowniczym;
 - 3) na podstawie informacji przekazanej przez pracodawcę oraz opinii przedstawionej przez radę pracowników i zdania odrębnego członka rady pracowników;
 - 4) w sposób umożliwiający radzie pracowników odbycie spotkania z pracodawcą w celu uzyskania jego stanowiska wraz z uzasadnieniem odnoszącym się do jej opinii;
 - 5) w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia pomiędzy radą pracowników a pracodawcą.
3. Rada pracowników oraz pracodawca prowadzą konsultacje w dobrej wierze oraz z poszanowaniem interesów stron.

Art. 15.

Przy wykonywaniu zadań rada pracowników może korzystać z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę.

Art. 16.

1. Rada pracowników oraz osoby, o których mowa w art. 15, są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności. Nieujawnianie uzyskanych informacji obowiązuje również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż przez okres 3 lat.
2. Pracodawca, w szczególnie uzasadnionych przypadkach, może nie udostępnić radzie pracowników informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa lub zakładu, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę.
3. W przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest niezgodne z przepisami ust. 1 lub 2, rada pracowników może wystąpić do sądu rejonowego – sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji lub przeprowadzenia konsultacji.
4. W sprawach, o których mowa w ust. 3, stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 r. - Kodeks postępowania cywilnego (Dz.U. Nr 43, poz. 296, z późn. zm.^[3]) o rozpoznawaniu spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, z wyłączeniem art. 691¹ § 2 i art. 691⁷. Zdolność sądową w tych sprawach mają rada pracowników oraz pracodawca.
5. Sąd, na wniosek pracodawcy lub z urzędu, może, w drodze postanowienia, w niezbędnym zakresie ograniczyć prawo wglądu do materiału dowodowego załączonego przez pracodawcę do akt sprawy w toku postępowania sądowego, jeżeli udostępnienie tego materiału groziłoby ujawnieniem tajemnicy przedsiębiorstwa lub innych tajemnic podlegających ochronie na podstawie odrębnych przepisów. Na postanowienie sądu ograniczające prawo wglądu do materiału dowodowego zażalenie nie przysługuje.
6. Przepisy ust. 1-5 nie naruszają przepisów o ochronie tajemnicy określonych w przepisach odrębnych.

Art. 17.

1. Pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników.
2. Pracodawca nie może bez zgody rady pracowników zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie pracowników, z wyjątkiem gdy dopuszczają to przepisy innych ustaw.
3. 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.

Art. 18.

Pracodawca w terminie 30 dni od dnia powiadomienia określonego w art. 4 ust. 1 lub od dnia wyboru członków rady pracowników przez pracowników przekazuje ministrowi właściwemu do spraw pracy informacje dotyczące rady pracowników według wzoru stanowiącego załącznik do ustawy.

Art. 19.

1. Kto wbrew przepisom ustawy:
 - 1) uniemożliwia utworzenie rady pracowników;
 - 2) nie podaje informacji, o której mowa w art. 7 ust. 5;
 - 3) nie organizuje wyborów rady pracowników lub je utrudnia;
 - 4) nie informuje rady pracowników lub nie przeprowadza z nią konsultacji w sprawach określonych w ustawie lub utrudnia przeprowadzenie konsultacji;
 - 5) dyskryminuje członka rady pracowników w związku z wykonywaniem przez niego czynności związanych z informowaniem i przeprowadzaniem konsultacji- podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny.
2. Członek rady pracowników lub osoba, o której mowa w art. 15, jeżeli w okresie, o którym mowa w art. 16 ust. 1, ujawnią dane, co do których pracodawca zastrzegł poufność, podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny.
3. Ściganie wykroczenia, o którym mowa w ust. 2, następuje na wniosek pokrzywdzonego pracodawcy.
4. Postępowanie w sprawach, o których mowa w ust. 1 i 2, toczy się na podstawie przepisów ustawy z dnia 24 sierpnia 2001 r. - Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia (Dz.U. Nr 106, poz. 1148, z późn. zm.^[41]). W sprawach określonych w ust. 1 oskarżycielem publicznym jest inspektor pracy.

Art. 20.

W ustawie z dnia 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego (Dz. U. Nr 24, poz. 123, z późn. zm.^[51]) w art. 25 po ust. 1 dodaje się ust. 1a w brzmieniu:

„1a. Rada pracownicza przedsiębiorstwa ma prawo do uzyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji zgodnie z przepisami ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr ..., poz. ...).”.

Art. 21.

W ustawie z dnia 10 lipca 1985 r. o przedsiębiorstwach mieszanych (Dz. U. Nr 32, poz. 142, z 1986 r. Nr 12, poz. 72, z 1987 r. Nr 33, poz. 181 oraz z 1994 r. Nr 121, poz. 591) po art. 23 dodaje się art. 23a w brzmieniu:

„Art. 23a. Rada pracownicza ma prawo do uzyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji zgodnie z przepisami ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr ..., poz. ...).”.

Art. 22.

W ustawie z dnia 23 października 1987 r. o przedsiębiorstwie państwowym „Porty Lotnicze” (Dz. U. Nr 33, poz. 185) w art. 35 po ust. 2 dodaje się ust. 3 w brzmieniu:

„3. Rada pracownicza ma prawo do uzyskiwania informacji i przeprowadzania konsultacji zgodnie z przepisami ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr ..., poz. ...).”.

Art. 23.

W ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844, Nr 213 poz. 2081, Nr 223 poz. 2217 oraz z 2004 r. Nr 96, poz. 959) w art. 5 w ust. 5 w pkt 6 kropkę zastępuje się średnikiem i dodaje się pkt 7 w brzmieniu:

„7) będącemu członkiem rady pracowników lub określonym w porozumieniu, o którym mowa w art. 24 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr..., poz...), przedstawicielem pracowników uprawnionym do uzyskiwania od pracodawcy informacji i prowadzenia z nim konsultacji.”

Art. 24.

1. Przepisów ustawy nie stosuje się do pracodawców, u których przed dniem wejścia w życie ustawy 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, z zastrzeżeniem ust. 2.

2. Do pracodawców oraz przedstawicieli pracowników uprawnionych zgodnie z porozumieniem, o którym mowa w ust. 1, do uzyskiwania informacji i prowadzenia konsultacji stosuje się odpowiednio przepisy art. 15–17.

3. Każda ze stron porozumienia, o którym mowa w ust. 1, może złożyć drugiej stronie pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez to porozumienie wymogów określonych w ust. 1.

4. W przypadku gdy w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia, o którym mowa w ust. 3, strony porozumienia nie uzgodnią wskazanych w nim zarzutów, porozumienie rozwiązuje się z mocy prawa. W takim przypadku stosuje się przepisy ustawy.

5. Pracodawca, w terminie 30 dni od dnia wejścia w życie ustawy, informuje ministra właściwego do spraw pracy o zawartym porozumieniu.

Art. 25.

1. Informację, o której mowa w art. 4 ust. 1 i 3, organizacja związkowa przekazuje pracodawcy w terminie 2 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

2. W przypadkach, o których mowa w art. 4 ust. 3 i 4, pracodawca w terminie 4 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy, obowiązany jest do poinformowania pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o prawie pracowników do wyboru rady pracowników i jej uprawnieniach.

3. W terminie 6 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy pracodawca, o którym mowa w ust. 2, obowiązany jest do zorganizowania wyborów członków rady pracowników.

Art. 26.

1. Do dnia 23 marca 2008 r. przepisy ustawy stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników.

2. W okresie od dnia 24 marca 2008 r. do dnia:

- 1) 23 maja 2008 r. informację, o której mowa w art. 4 ust. 1 i 3, organizacja związkowa przekazuje pracodawcy;
- 2) 23 lipca 2008 r. w przypadkach, o których mowa w art. 4 ust. 3 i 4, pracodawca obowiązany jest do poinformowania pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy o prawie pracowników do wyboru rady pracowników i jej uprawnieniach;
- 3) 23 września 2008 r. pracodawca, o którym mowa w pkt 2, obowiązany jest do zorganizowania wyborów członków rady pracowników.

Art. 27.

Nie później niż do dnia 27 lutego 2007 r. Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych dokona przeglądu stosowania niniejszej ustawy w celu przedłożenia rządowi koniecznych propozycji zmian między innymi na podstawie informacji, o których mowa w art. 18, oraz danych Centralnej Informacji o Działalności Gospodarczej i Głównego Urzędu Statystycznego.

Art. 28.

Ustawa wchodzi w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Załącznik

Wzór informacji o radzie pracowników

1. Nazwa pracodawcy
2. Adres (siedziba lub miejsce zamieszkania) pracodawcy
3. Data utworzenia rady pracowników
4. Tryb utworzenia rady pracowników
5. Liczba członków rady pracowników
6. Czy warunki informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji:
 - 1) zostały ustalone przez radę pracowników z pracodawcą, lub
 - 2) obowiązują regulacje ustawowe
7. Zakres ustaleń przyjętych przez radę pracowników z pracodawcą na podstawie art. 5 ust. 1 i 2

Objaśnienia:

Ad 4 - wskazać podstawę prawną, tj. art. 4 ust. 1 pkt 1 lub 2, ust. 3 albo ust. 4.

Ad 5 - wskazać podstawę prawną, tj. art. 3 ust. 1 pkt 1, 2 lub 3 albo ust. 3.

^[1] Przepisy ustawy wdrażają postanowienia dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej (Dz. Urz. WE L 80 z 23.03.2002; Dz. Urz. UE Polskie wydanie specjalne, rozdz. 05, t. 4, str. 219).

^[2] Zmiany tekstu jednolitego wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 113, poz. 717, z 1999 r. Nr 99, poz. 1152, z 2000 r. Nr 19, poz. 239, Nr 43, poz. 489, Nr 107, poz. 1127 i Nr 120, poz. 1268, z 2001 r. Nr 11, poz. 84, Nr 28, poz. 301, Nr 52, poz. 538, Nr 99, poz. 1075, Nr 111, poz. 1194, Nr 123, poz. 1354, Nr 128, poz. 1405 i Nr 154, poz. 1805, z 2002 r. Nr 74, poz. 676, Nr 135, poz. 1146, Nr 196, poz. 1660, Nr 199, poz. 1673 i Nr 200, poz. 1679, z 2003 r. Nr 166, poz. 1608 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 96, poz. 959, Nr 99, poz. 1001, Nr 120, poz. 1252 i Nr 240, poz. 2407 oraz z 2005 r. Nr 10, poz. 71, Nr 68, poz. 610, Nr 86, poz. 732 i Nr 167, poz. 1398.

^[3] Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz. U. z 1965 r. Nr 15, poz. 113, z 1974 r. Nr 27, poz. 157 i Nr 39, poz. 231, z 1975 r. Nr 45, poz. 234, z 1982 r. Nr 11, poz. 82 i Nr 30, poz. 210, z 1983 r. Nr 5, poz. 33, z 1984 r. Nr 45, poz. 241 i 242, z 1985 r. Nr 20, poz. 86, z 1987 r. Nr 21, poz. 123, z 1988 r. Nr 41, poz. 324, z 1989 r. Nr 4, poz. 21 i Nr 33, poz. 175, z 1990 r. Nr 14, poz. 88, Nr 34, poz. 198, Nr 53, poz. 306, Nr 55, poz. 318 i Nr 79, poz. 464, z 1991 r. Nr 7, poz. 24, Nr 22, poz. 92 i Nr 115, poz. 496, z 1993 r. Nr 12, poz. 53, z 1994 r. Nr 105, poz. 509, z 1995 r. Nr 83, poz. 417, z 1996 r. Nr 24, poz. 110, Nr 43, poz. 189, Nr 73, poz. 350 i Nr 149, poz. 703, z 1997 r. Nr 43, poz. 270, Nr 54, poz. 348, Nr 75, poz. 471, Nr 102, poz. 643, Nr 117, poz. 752, Nr 121, poz. 769 i 770, Nr 133, poz. 882, Nr 139, poz. 934, Nr 140, poz. 940 i Nr 141, poz. 944, z 1998 r. Nr 106, poz. 668 i Nr 117, poz. 757, z 1999 r. Nr 52, poz. 532, z 2000 r. Nr 22, poz. 269 i 271, Nr 48, poz. 552 i 554, Nr 55, poz. 665, Nr 73, poz. 852, Nr 94, poz. 1037, Nr 114, poz. 1191 i 1193 i Nr 122, poz. 1314, 1319 i 1322, z 2001 r. Nr 4, poz. 27, Nr 49, poz. 508, Nr 63, poz. 635, Nr 98, poz. 1069, 1070 i 1071, Nr 123, poz. 1353, Nr 125, poz. 1368 i Nr 138, poz. 1546, z 2002 r. Nr 25, poz. 253, Nr 26, poz. 265, Nr 74, poz. 676, Nr 84, poz. 764, Nr 126, poz. 1069 i 1070, Nr 129, poz. 1102, Nr 153, poz. 1271, Nr 219, poz. 1849 i Nr 240, poz. 2058, z 2003 r. Nr 41, poz. 360, Nr 42, poz. 363, Nr 60, poz. 535, Nr 109, poz. 1035, Nr 119, poz. 1121, Nr 130, poz. 1188, Nr 139, poz. 1323, Nr 199, poz. 1939 i Nr 228, poz. 2255, z 2004 r. Nr 9, poz. 75, Nr 11, poz. 101, Nr 68, poz. 623, Nr 91, poz. 871, Nr 93, poz. 891, Nr 121, poz. 1264, Nr 162, poz. 1691, Nr 169, poz. 1783, Nr 172, poz. 1804, Nr 204, poz. 2091, Nr 210, poz. 2135, Nr 236, poz. 2356 i Nr 237, poz. 2384, z 2005 r. Nr 13, poz. 98, Nr 22, poz. 185, Nr 86, poz. 732, Nr 122, poz. 1024, Nr 143, poz. 1199, Nr 150, poz. 1239, Nr 167, poz. 1398, Nr 169, poz. 1413 i 1417, Nr 172, poz. 1438, Nr 178, poz. 1478, Nr 183, poz. 1538 i Nr 267, poz. 2258 oraz z 2006 r. Nr 12, poz. 66.

^[4] Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 2003 r. Nr 109, poz. 1031 i Nr 213, poz. 2081, z 2004 r. Nr 128, poz. 1351 oraz z 2005 r. Nr 132, poz. 1103 i Nr 143, poz. 1203.

^[5] Zmiany wymienionej ustawy zostały ogłoszone w Dz.U. z 1986 r. Nr 17, poz. 88, z 1987 r. Nr 33, poz. 181, z 1989 r. Nr 10, poz. 57, z 1990 r. Nr 17, poz. 99, z 1991 r. Nr 2, poz. 6, z 1996 r. Nr 24, poz. 110 i Nr 118, poz. 561 oraz z 1997 r. Nr 43, poz. 272.

Rady pracowników

Już wkrótce u pracodawców pojawią się rady pracowników, które do polskiego prawa wprowadzi ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Ustawa ta w obecnej chwili czeka na podpis Prezydenta RP i najprawdopodobniej wejdzie w życie w maju br.

Ustawa ta jest wynikiem kompromisu zawartego pomiędzy partnerami społecznymi zasiadającymi w Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno - Gospodarczych (oprócz KPP). W moim przekonaniu regulacje zawarte w tej ustawie są korzystne dla organizacji związkowych i oddalają niebezpieczeństwo rozbitcia (dualizmu) reprezentacji pracowniczej w zakładach pracy.

Rady pracowników będą działały u pracodawców prowadzących działalność gospodarczą, którzy zatrudniają co najmniej 50 osób.

Należy jednak pamiętać o art. 26 ust. 1 ustawy, który przewiduje, że do dnia 23 marca 2008 r. przepisy ustawy stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników, a zatem pracodawcy zatrudniający od 50 do 99 pracowników będą stosować regulacje przewidziane w ustawie dopiero po tej dacie.

Ponadto przepisów ustawy dotyczących zasad wyboru rady pracowników i ochrony jej członków nie stosuje się do:

- 1) przedsiębiorstw państwowych, w których tworzony jest samorząd załogi przedsiębiorstwa;
- 2) przedsiębiorstw mieszanych zatrudniających co najmniej 50 pracowników;
- 3) państwowych instytucji filmowych.

Przyjęto bowiem zasadę, że w tych podmiotach działają rady pracownicze i to one uzyskają prawo do otrzymywania informacji i przeprowadzania konsultacji.

Liczebność rady pracowników przedstawia się następująco:

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

Każda z reprezentatywnych organizacji związkowych ma prawo wyboru nie mniej niż jednego członka rady pracowników.

Bardzo ważnym i istotnym zapisem jest art. 3 ust. 3 ustawy, który stanowi, że w przypadku gdy liczba organizacji związkowych jest większa niż liczba członków rady pracowników, o której mowa powyżej, każdej z organizacji związkowych przysługuje prawo wyboru jednego członka rady pracowników.

A zatem może zdarzyć się sytuacja gdy u pracodawcy będzie działać np. 13 reprezentatywnych organizacji związkowych i wszystkie one, z mocy przepisu ustawy, będą posiadać swego przedstawiciela w radzie pracowników. Tym samym rada pracowników będzie składała się z 13 pracowników.

Takie rozwiązanie prawne w szczególności promuje związki zawodowe przynależące do OPZZ, gdyż u danego pracodawcy może być kilka czy też kilkanaście organizacji przynależących do tej centrali związkowej.

Ustawodawca pozostawił także organizacjom związkowym prawo ustalenia swoich zasad reprezentacji w radzie pracowników np. jedna z nich może oddać „swoje” miejsce w radzie innej organizacji związkowej

Ponadto sama rada pracowników może w porozumieniu z pracodawcą, zawierającym na podstawie art. 5 ustawy, ustalić inną liczbę członków rady pracowników niż przewidują to przepisy ustawy, nie mniejszą jednak niż 3 członków.

U pracodawcy u którego nie działają organizacje związkowe radę pracowników będą wybierać pracownicy. Podobnie będzie gdy u pracodawcy działa związek zawodowy ale nie jest on reprezentatywny.

Należy bowiem pamiętać, że organizacja związkowa w rozumieniu przepisów omawianej ustawy to zakładowa (międzyzakładowa) organizacja reprezentatywna według kryteriów zamieszczonych w art. 241^{25a} § 1 k. p., a więc:

- zrzeszająca 7% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy (organizacje przynależące do reprezentatywnych central związkowych – OPZZ, NSZZ „Solidarność”, Forum Związków Zawodowych) lub
- zrzeszająca 10% pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy w przypadku organizacji nie zrzeszonych w centralach związkowych.

Nie stosuje się natomiast trzeciego kryterium reprezentatywności określonego w art. 241^{25a} § 2 k.p., a mianowicie zrzeszania największej liczby pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jeżeli zatem żadna z organizacji związkowych nie będzie spełniała wymogu procentowego (7 lub 10%) to wówczas nawet najbardziej liczny związek zawodowy u pracodawcy nie będzie w rozumieniu przepisów omawianej ustawy organizacją reprezentatywną, a zatem nie będzie dokonywał wyboru rady pracowników.

W przypadku organizacji zrzeszonych w OPZZ należy zwracać uwagę na konieczność posiadania w swoich szeregach co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Ustawodawca zastosował takie rozwiązanie aby promować duże i liczne związki zawodowe, w szczególności przynależące do reprezentatywnych central związkowych.

W sytuacji gdy u danego pracodawcy działają reprezentatywne organizacje związkowe to one będą wybierać radę pracowników i będą sprawowały nad nią praktycznie pełną kontrolę.

Jeżeli u pracodawcy działa tylko jeden reprezentatywny związek zawodowy to zarząd tego związku wybierze członków rady pracowników i powiadomi o tym fakcie pracodawcę. Jest to zatem bardzo prosty i nieskomplikowany tryb wyboru i funkcjonowania rady pracowników.

Jeżeli zaś u pracodawcy działa więcej reprezentatywnych organizacji związkowych to organizacje te wspólnie wybierają radę pracowników i powiadamiają pracodawcę. Zasady powoływania i funkcjonowania takiej rady określane są w porozumieniu zawartym pomiędzy nimi.

Jeżeli jednak organizacje te nie „dogadają” się w sprawie wspólnego powołania rady pracowników w terminie 30 dni od dnia rozpoczęcia negocjacji w tej sprawie to wówczas powiadamiają o tym fakcie pracodawcę, a wyboru członków rady pracowników dokonują pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych przez organizacje związkowe na zasadach, o których mowa w art. 9 i 10 ustawy. Zasady przewidziane w tych przepisach odnoszą się do czynnego i biernego prawa wyborczego oraz przeprowadzania wyborów przez komisję wyborczą.

Czynne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi, z wyjątkiem pracowników młodocianych.

Bierne prawo wyborcze przysługuje pracownikowi, który przepracował u pracodawcy nieprzerwanie co najmniej rok, chyba że pracodawca działa krócej (do okresu pracy wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p. oraz w innych przypadkach, gdy na podstawie odrębnych przepisów nowy pracodawca stał się z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy).

Bierne prawo wyborcze nie przysługuje pracownikowi kierującemu jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępcy, pracownikowi wchodzącemu w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, głównemu księgowemu, radcy prawnemu oraz pracownikowi młodocianemu.

Skład i zasady powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej określa regulamin ustalony przez pracodawcę i uzgodniony z organizacjami związkowymi. W przypadku niezgodnienia regulaminu w terminie 30 dni od dnia jego przekazania regulamin ustala pracodawca uwzględniając, ustalenia dokonane w trakcie jego uzgadniania.

Należy pamiętać, że wybory członków rady pracowników powoływanej w ten sposób organizuje pracodawca 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 to następuje nie później niż na 30 dni przed dniem wyborów, a termin zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników wynosi 21 dni.

Związki zawodowe będą musiały w takim przypadku zmobilizować się do przeprowadzania akcji zbierania podpisów pod takim wnioskiem.

Wybory przeprowadza się w dniu roboczym, jeżeli jest to możliwe, na ogólnym zebraniu pracowników lub w inny sposób przewidziany w regulaminie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia jego ustalenia.

Wybory członków rady pracowników są bezpośrednie i odbywają się w głosowaniu tajnym.

Wybory są ważne, jeżeli wzięło w nich udział co najmniej 50% pracowników zatrudnionych u pracodawcy. W przypadku gdy w wyborach nie wzięło udziału co najmniej 50% pracowników, po upływie 30 dni od dnia tych wyborów przeprowadza się ponowne wybory, które uznaje się za ważne bez względu na liczbę pracowników, którzy wzięli w nich udział.

Członkami rady pracowników zostają kandydaci, którzy otrzymali kolejno największą liczbę głosów.

Widać zatem wyraźnie, że brak porozumienia pomiędzy reprezentatywnymi organizacjami związkowymi w sprawie wyboru rady pracowników skutkuje powstaniem określonych utrudnień w dalszej procedurze wyboru.

U pracodawcy, u którego nie działają reprezentatywne organizacje związkowe procedura wyboru rady pracowników wygląda następująco:

- pracownicy składają pisemny wniosek o którym mowa powyżej,
- członków rady pracowników u pracodawcy zatrudniającego do 100 pracowników wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 10 pracowników, a u pracodawcy zatrudniającego powyżej 100 pracowników – spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 20 pracowników.
- obowiązują te same reguły dotyczące czynnego i biernego prawa wyborczego jak w przypadku wyborów członków rad pracowników w przypadku braku porozumienia reprezentatywnych organizacji związkowych (zostały one opisane w cz. 1); podobnie rzecz przedstawia się z zasadami przeprowadzania wyborów rady, o których mowa powyżej.

Tak więc procedura wyboru rady pracowników u pracodawcy, u którego nie działają reprezentatywne organizacje związkowe jest bardzo zbliżona do procedury wyborów rady pracowników w sytuacji braku porozumienia pomiędzy takimi organizacjami.

Kadencja członków rady pracowników trwa 4 lata. W terminie 30 dni od dnia wyboru rady pracowników pracodawca zwołuje jej pierwsze posiedzenie. Rada ta wybiera ze swego grona przewodniczącego i uchwała swój regulamin.

Rada pracowników działa do dnia pierwszego posiedzenia nowo wybranej kolejnej rady.

Członkostwo w radzie pracowników powoływanej przez związki zawodowe (również w radzie wybranej przez pracowników będącej wynikiem braku porozumienia pomiędzy reprezentatywnymi organizacjami związkowymi) ustaje w razie:

- rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- zrzeczenia się funkcji,
- odwołania przez organizację związkową.

Organizacja związkowa może w każdej chwili odwołać swego przedstawiciela z rady, nawet wówczas gdy został on wybrany do rady przez pracowników (gdy rada powstaje w wyniku braku porozumienia związków zawodowych). Ma ona zatem pełen nadzór nad działaniami swego przedstawiciela w radzie pracowników.

W sytuacji gdy osoba z „nadania” organizacji związkowej utraci swe członkostwo w radzie pracowników to wówczas organizacja ta w miejsce dotychczasowego wybiera nowego członka rady.

Członkostwo w radzie pracowników powoływanej przez pracowników u pracodawcy, u którego nie działają związki zawodowe ustaje w razie:

- rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy,
- zrzeczenia się funkcji
- złożenia wniosku w sprawie ustania członkostwa podpisanego przez co najmniej 50 % pracowników zatrudnionych u pracodawcy co najmniej przez 6 miesięcy.

Warto zwrócić uwagę na ostatni punkt. Może zaistnieć sytuacja, gdy dana osoba do rady pracowników zostanie wybrana bardzo niewielką ilością głosów (np. 1% głosujących). Do odwołania takiej osoby z rady w trybie wnioskowym potrzebne jest natomiast co najmniej 50% głosów wszystkich pracowników zatrudnionych u pracodawcy przez co najmniej 6 miesięcy. Można być zatem wybranym do rady mając za sobą poparcie dosłownie kilku osób, ale odwołanie z rady wymagać już będzie połowy głosów praktycznie wszystkich pracowników.

Ustawodawca przewidział ciekawe rozwiązanie dotyczące sytuacji powstania reprezentatywnej organizacji związkowej u pracodawcy, u którego działa już rada pracowników wybrana przez pracowników. Mianowicie: rada ta ulega rozwiązaniu, a mandat jej członków wygasa po upływie 6 miesięcy od dnia, w którym pracodawca, u którego nie działała do tej pory organizacja związkowa, został powiadomiony na piśmie o objęciu go zakresem działania organizacji związkowej oraz o liczbie członków organizacji będących pracownikami. Nową radę pracowników wybiera już sama organizacja związkowa. Należy jednak pamiętać, że zasady tej nie stosuje się, jeżeli do upływu kadencji rady pracowników wybranej przez pracowników pozostało nie więcej niż 12 miesięcy.

Gdy rada pracowników powstanie wówczas ustala ona z pracodawcą:

- zasady i tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji,
- tryb rozstrzygania kwestii spornych,

- zasady ponoszenia kosztów związanych z wyborem i działalnością rady pracowników powoływanej przez pracowników tam, gdzie nie ma związków zawodowych, w tym kosztów związanych z wykonywaniem niezbędnych ekspertyz,
- zasady ponoszenia kosztów związanych z wykonywaniem niezbędnych ekspertyz w przypadku rady pracowników powoływanej przez związki zawodowe.

Rada pracowników może ustalić z pracodawcą w szczególności:

- liczbę członków rady pracowników inną niż przewiduje ustawa, nie mniej jednak niż 3 członków rady pracowników,
- zasady pokrywania kosztów związanych z pomocą osób posiadających specjalistyczną wiedzę, z której korzysta rada pracowników,
- zasady zwalniania od pracy członków rady pracowników w zależności od liczebności zatrudnionych pracowników.

W przypadku braku stosownych ustaleń, o których mowa powyżej, stosuje się przepisy ustawy.

Koszty związane z wyborem i działalnością rady pracowników powoływanej przez pracowników u pracodawcy, u którego nie działa organizacja związkowa ponosi pracodawca.

Natomiast koszty związane z wyborem i działalnością rady tzw. „związkowej” ponoszą organizacje związkowe. Należy jednak zauważyć, że nic nie stoi na przeszkodzie aby z pracodawcą zawrzeć porozumienie o ponoszeniu przez niego kosztów działalności takiej rady.

Na podstawie art. 5 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji rada pracowników zawiera z pracodawcą porozumienie, określające zasady funkcjonowania i współpracy pomiędzy tymi podmiotami (o tym, co powinno być w takim porozumieniu była mowa w poprzedniej części).

Poniżej chciałbym przedstawić projekt takiego porozumienia, które zawiera korzystne rozwiązania dla przedstawicielstwa strony pracowniczej (oczywiście porozumienie to można zmieniać, w zależności od konkretnych potrzeb i możliwości, a także nastawienia negocjujących stron):

Porozumienie

zawarte w dniuroku pomiędzy(nazwa pracodawcy).....

.....

reprezentowaną przez:

1).....

2).....

zwaną dalej „Pracodawcą”

a

radą pracowników w reprezentowaną przez:

1)

2)

zwaną dalej „Radą”.

Podstawą prawną do zawarcia niniejszego porozumienia jest art. 5 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550), zwana dalej Ustawą.

§ 1

- 1. Pracodawca przekazuje Radzie na piśmie informacje wymienione w art. 13 ust. 1 Ustawy w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek Rady.*
- 2. W razie pisemnego wniosku, o którym mowa w ust. 1, Pracodawca zobowiązany jest do przekazania Radzie żądanej informacji w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.*

§ 2

- 1. Rada w terminie do 14 dni od dnia otrzymania informacji może przedstawić opinię.*
- 2. W razie gdy zachodzi konieczność uzyskania w danej sprawie niezbędnej ekspertyzy Rada może przedstawić swą opinię w terminie 7 dni od dnia otrzymania ekspertyzy.*
- 3. Pracodawca w terminie do 14 dni po otrzymaniu opinii jest zobowiązany do przekazania Radzie swego stanowiska odnoszącego się do opinii.*
- 4. Pracodawca przekazuje swe stanowisko, o którym mowa w ust. 2, na spotkaniu z Radą.*

§ 3

Na zaproszenie Rady, w jej posiedzeniach, bierze udział przedstawiciel pracodawcy.

§ 4

- 1. Kwestie sporne, jakie mogą się pojawić pomiędzy Radą a Pracodawcą rozstrzygać będzie:
(warianty)*
 - a) komisja złożona z 2 przedstawicieli Rady i 2 przedstawicieli Pracodawcy oraz wspólnie wybranej osoby niezależnej.*
 - b) wspólnie wybrany mediator, arbiter, ekspert,*
 - c) wojewódzka komisja dialogu społecznego.*
- 2. Stanowisko komisji, arbitra, mediatora, eksperta, wojewódzkiej komisji dialogu społecznego jest wiążące w danej sprawie.*

§ 5

- 1. Pracodawca ponosi koszty związane z wyborem i działalnością Rady, w szczególności: koszty przejazdów członków Rady, ich zakwaterowania i wyżywienia, środków biurowych, łączności oraz niezbędnych szkoleń i ekspertyz (w przypadku rady tzw. niezwiązkowej – czyli wybranej tam, gdzie nie działają związki zawodowe).)*
- 2. Pracodawca ponosi koszty wykonania niezbędnych ekspertyz w wysokości dozł rocznie (w przypadku rady tzw. związkowej – wybranej przez organizacje związkowe).*

(część fakultatywna porozumienia – m.in. można postanowić o pokrywaniu przez pracodawcę kosztów działania rady pracowników wybranej przez organizacje związkowe).

§ 6

Rada składa się zpracowników (nie mniej jednak niż 3).

§ 7

1. Pracodawca pokrywa koszty udziału osób posiadających specjalistyczną wiedzę niezbędną do wykonania zadania stojącego przed Radą.
2. Pracodawca pokrywa koszty udziału osób wybranych do rozstrzygnięcia sporu powstałego w postępowaniu konsultacyjnym z Radą.

§ 8

1. Pracodawca jest zobowiązany do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w Radzie:

- 1) częściowo jednemu członkowi Rady w miesięcznym wymiarze godzin równym liczbie pracowników zatrudnionych u pracodawcy, gdy ich liczba jest mniejsza od 150,
- 2) jednemu członkowi Rady, gdy pracodawca zatrudnia 150 do 500 pracowników,
- 3) dwóm członkom Rady, gdy pracodawca zatrudnia od 501 do 1000 pracowników,
- 4) trzem członkom Rady, gdy pracodawca zatrudnia od 1001 do 2000 pracowników,
- 5) kolejnemu członkowi Rady za każdy rozpoczęty nowy tysiąc, gdy pracodawca zatrudnia ponad 2000 pracowników,
- 6) w niepełnym wymiarze godzin i wtedy może ono być udzielane większej liczbie członków Rady, zgodnie z zasadami zawartymi w punktach poprzedzających.

2. Zwolnienia od pracy, o których mowa w ust. 1, udzielane są z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

§ 9

Porozumienie wchodzi w życie z dniem podpisania.

§ 10

Wszelkie zmiany i uzupełnienia porozumienia wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

§ 11

W sprawach nieuregulowanych porozumieniem stosuje się przepisy Ustawy.

§ 12

Porozumienie podpisano w dwóch egzemplarzach, po jednym dla Pracodawcy i Rady.

.....

.....

Należy pamiętać, że ustawodawca dla członków rady pracowników ustanowił ochronę stosunku pracy, która w swych założeniach jest bardzo zbliżona do ochrony stosunku pracy działacza związkowego przewidzianej w art. 32 ustawy o związkach zawodowych.

Zgodnie z art. 17 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, pracodawca nie może bez zgody rady pracowników wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników.

Pracodawca nie może bez zgody rady pracowników zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie pracowników, z wyjątkiem gdy dopuszczają to przepisy innych ustaw.

Widać zatem wyraźnie, że różnica pomiędzy ochroną członka rady pracowników a ochroną działacza związkowego tkwi w braku okresu ochronnego u osoby zasiadającej w radzie pracowników po zakończeniu pełnienia funkcji.

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 (to rozwiązanie także jest „zapożyczone” z ustawy o związkach zawodowych).

Pracodawca prowadzi konsultacje z radą pracowników w następujących sprawach:

- a. dotyczących stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia,
- b. działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Konsultacje te powinny być prowadzone:

- w terminie, formie i zakresie umożliwiającym pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami,
- w zależności od przedmiotu dyskusji, na odpowiednim poziomie kierowniczym,
- na podstawie informacji przekazanej przez pracodawcę oraz opinii przedstawionej przez radę pracowników i zdania odrębnego członka rady pracowników,
- w sposób umożliwiający radzie pracowników odbycie spotkania z pracodawcą w celu uzyskania jego stanowiska wraz z uzasadnieniem odnoszącym się do jej opinii,
- w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia pomiędzy radą pracowników a pracodawcą.

Rada pracowników oraz pracodawca prowadzą konsultacje w dobrej wierze oraz z poszanowaniem interesów stron.

Informacje jakie pracodawca będzie przekazywał radzie pracowników mogą być poufne i ich ujawnienie mogłoby szczególnie narazić pracodawcę na poniesienie szkody, np. mogą być to informacje na temat polityki inwestycyjnej firmy czy też fuzji z innym podmiotem gospodarczym.

W celu ochrony takich informacji ustawodawca w art. 16 ust. 1 ustawy zawarł regulacje zgodnie z którą rada pracowników oraz eksperci doradzający radzie, są obowiązani do nieujawniania uzyskanych w związku z pełnioną funkcją informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania ich poufności.

Nieujawnianie uzyskanych informacji obowiązuje również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż przez okres 3 lat.

Złamanie tego zakazu może skutkować poniesieniem odpowiedzialności karnej, zgodnie bowiem z art. 19 ust. 2 ustawy, jeżeli członek rady pracowników lub ekspert wykonujący określone czynności na rzecz rady w okresie ochronnym określonym w art. 16 ust. 1 ustawy, ujawnia dane co do których pracodawca zastrzegł poufność, podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny.

Pracodawca może także w szczególnie uzasadnionych przypadkach nie udostępnić radzie pracowników informacji, których ujawnienie mogłoby - według obiektywnych kryteriów - poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa lub zakładu, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę (art. 16 ust. 2 ustawy).

Należy jednak podkreślić, że pracodawca nie ma zupełnej swobody w określaniu jakie informacje są poufne, czy też dowolności odmowy ich przekazywania radzie pracowników, ponieważ jego decyzja w tym zakresie podlega kontroli sądowej.

Rada pracowników ma bowiem prawo wystąpić do sądu rejonowego – sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji lub o nakazanie udostępnienia informacji lub przeprowadzenia konsultacji w przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest niezgodne z powołanymi powyżej przepisami.

Do rozstrzygnięcia tych spraw stosuje się odpowiednio przepisy ustawy z dnia 17 listopada 1964 roku – Kodeks postępowania cywilnego – o rozpoznawaniu spraw z zakresu przepisów o przedsiębiorstwach państwowych i o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, z wyłączeniem art. 691¹ § 2 i art. 691⁷. Zdolność sądową w tych sprawach mają rada pracowników oraz pracodawca.

Ustawa przewiduje kary ograniczenia wolności albo grzywny za określone działania niezgodne z jej przepisami. Zgodnie z art. 19 ust. 1 ustawy kary te grożą osobie, która:

- uniemożliwia utworzenie rady pracowników,
- nie podaje informacji o osiągnięciu zatrudnienia, które nakłada na dany zakład pracy obowiązek stosowania przepisów ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji,
- nie organizuje wyborów rady pracowników lub je utrudnia,
- nie informuje rady pracowników lub nie przeprowadza z nią konsultacji w sprawach określonych w ustawie lub utrudnia przeprowadzanie konsultacji,
- dyskryminuje członka rady pracowników w związku z wykonywaniem przez niego czynności związanych z informowaniem i przeprowadzaniem konsultacji.

Przepis art. 19 ust. 1 ustawy jest przede wszystkim skierowany w stronę pracodawcy i ma zapobiegać ewentualnym negatywnym czy też niewłaściwym działaniom pracodawcy.

Z uwagi na zupełną nowość zagadnienia (nie ma praktyki i orzecznictwa w tym zakresie) - pamiętając jednakże o treści i charakterze zapisów ustawy oraz uprawnieniach związków zawodowych w tym zakresie - z tego przepisu pociągnięcie do odpowiedzialności karnej działacza związkowego będzie praktycznie niemożliwe.

Omawiana ustawa w swych przepisach końcowych (art. 25 i 26) przewiduje szereg terminów na spełnienie określonych czynności:

- od 25 maja br. – obowiązek stosowania przepisów ustawy przez pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników,
- do 25 lipca br. – reprezentatywny związek lub związki informują pracodawcę o powstaniu rady i jej członkach lub powiadamiają pracodawcę o niemożności zawarcia porozumienia w sprawie składu rady pracowników,
- do 25 września br. – pracodawca informuje w sposób u niego przyjęty o prawie pracowników do wyboru rady pracowników i jej uprawnieniach,
- do 25 listopada br. – pracodawca organizuje wybory do rady pracowników,

W przypadku pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników, których ustawa obejmie dopiero od 24 marca 2008 roku, schemat terminowy jest podobny:

- do 23 maja 2008 roku - reprezentatywny związek lub związki informują pracodawcę o powstaniu rady i jej członkach lub powiadają pracodawcę o niemożności zawarcia porozumienia w sprawie składu rady pracowników,
- do 23 lipca 2008 roku - pracodawca informuje w sposób u niego przyjęty o prawie pracowników do wyboru rady pracowników i jej uprawnieniach,
- do 23 września 2008 roku - pracodawca organizuje wybory do rady pracowników.

W przypadku terminów, które stosuje się do reprezentatywnych związków zawodowych, należy stanowczo stwierdzić, że mają one charakter instrukcyjny, a zatem ich ewentualne przekroczenie nie może pociągać za sobą negatywnych konsekwencji. W moim przekonaniu przekroczenie terminów przez organizacje związkowe nie będzie jednak zjawiskiem zbyt częstym, gdyż im szybciej powołane zostaną rady pracowników tym lepsza będzie sytuacja związków zawodowych, które desygnowały swoich członków do tego organu.

Należy ponadto zaznaczyć, że nie później niż do dnia 27 lutego 2007 r. Trójstronna Komisja do Spraw Społeczno-Gospodarczych dokona przeglądu stosowania omawianej ustawy w celu przedłożenia rządowi koniecznych propozycji zmian między innymi na podstawie informacji dotyczących rad pracowników, jakie przesyłają pracodawcy ministrowi właściwemu do spraw pracy oraz danych Centralnej Informacji o Działalności Gospodarczej i Głównego Urzędu Statystycznego.

Podsumowując, ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji wzmacnia pozycje reprezentatywnych organizacji związkowych. Daje im możliwość m.in. uzyskania od pracodawcy tzw. informacji gospodarczych (dotychczas zdarzało się, że pracodawcy odmawiali ich przekazania związkom zawodowym), objęcia ochroną dodatkowych osób, a także gwarantuje im większy wpływ na funkcjonowanie samej firmy.

Ustawa ta budzi wątpliwości interpretacyjne, ale jest to nowy akt prawny wprowadzający dotychczas nieznaną instytucję do polskiego prawa pracy i potrzeba czasu, aby ewentualne nieścisłości czy też niejasności ustawy mogły być rozstrzygnięte w drodze orzecznictwa sądowego.

W moim zakładzie pracy funkcjonuje kilka związków zawodowych. Chcielibyśmy podpisać porozumienie w sprawie zasad powoływania i funkcjonowania rady pracowników. Jakie kwestie powinny być w takim porozumieniu uregulowane?

Takie porozumienie zawierają działające u danego pracodawcy organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (art. 4 ust. 2 ustawy).

Ustawa mówi o określeniu w porozumieniu zasad powoływania i funkcjonowania rady pracowników. W omawianym porozumieniu powinny znaleźć się zatem m.in. zasady podziału miejsc w radzie pracowników czy też pokrywania kosztów przez organizacje związkowe.

Zasady funkcjonowania rady pracowników należy bardziej łączyć z treścią regulaminu ustalanego na podstawie art. 11 ust. 3 ustawy. Nic nie stoi jednak na przeszkodzie aby niektóre postanowienia w tym zakresie znalazły się także w porozumieniu zawierającym na podstawie art. 4 ust. 2 ustawy.

Poniżej przedstawiam ogólny projekt takiego porozumienia:

Porozumienie

zawarte w dniu roku pomiędzy:

1.(nazwa związku zawodowego).....
reprezentowanego przez:
2. (nazwa związku zawodowego).....
reprezentowanego przez

zwanych dalej „**organizacjami związkowymi**”.

Podstawą prawną do zawarcia niniejszego porozumienia jest art. 4 ust. 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550), zwanej dalej „**ustawą**”.

§ 1

Porozumienie określa zasady powoływania i funkcjonowania rady pracowników.

§ 2

1. Rada pracowników składa się z 7 członków.
2. Ustala się następujący podział miejsc: każda z organizacji związkowych wybiera do rady pracowników po 3 swych przedstawicieli, z zastrzeżeniem ust. 3.
3. Pozostałe miejsca w radzie pracowników będzie obsadzane przez organizacje związkowe rotacyjnie na okres jednego roku.

(rozwiązania podziału miejsc w radzie mogą być inne, np. miejsce to może także zajmować osoba wybrana wspólnie przez organizacje związkowe lub też liczniejsza organizacja związkowa będzie miała większą liczbę swych przedstawicieli w radzie).

4. Organizację związkową, która jako pierwsza będzie miała prawo wyboru osoby na miejsce, o którym mowa w ust. 3, wybiera się w drodze losowania.
5. Listę członków rady pracowników wraz ze stosownymi uchwałami organizacje związkowe przekazują pracodawcy.

§ 3

1. Kadencja rady pracowników trwa 4 lata.
2. Obrady prowadzi przewodniczący wybrany przez radę pracowników.
3. Rada pracowników uchwała swój regulamin.

§ 4

1. Członkostwo w radzie pracowników ustaje w razie w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, zrzeczenia się funkcji lub odwołania przez organizację związkową.
2. W przypadku o którym mowa powyżej organizacja związkowa wybiera nowego członka rady pracowników.

§ 5

1. Posiedzenia rady pracowników odbywają się nie rzadziej niż raz na kwartał.
2. Posiedzenie rady pracowników jest ważne jeżeli weźmie w nim udział co najmniej czterech jej członków, w tym co najmniej po 2 z każdej organizacji związkowej.
3. Członkowie rady pracowników powiadamiani są o posiedzeniu rady co najmniej na 7 dni przed wyznaczonym terminem posiedzenia.
4. Członek rady pracowników ma prawo zaprosić na obrady przedstawicieli organizacji związkowych.

5. Przedstawiciele, o których mowa w ust. 4, uczestniczą w posiedzeniu rady pracowników z głosem doradczym.

§ 6

Organizacje związkowe pokrywają w stopniu równym koszty związane z funkcjonowaniem rady pracowników *(oczywiście można ustalić tu inne zasady podziału kosztów)*.

§ 7

1. Porozumienie wchodzi w życie z dniem podpisania.
2. Wszelkie zmiany niniejszego porozumienia wymagają formy pisemnej pod rygorem nieważności.

§ 8

W sprawach nie uregulowanych postanowieniami porozumienia obowiązują przepisy ustawy oraz kodeksu cywilnego.

§ 9

Porozumienie sporządzono w 2 jednobrzmiących egzemplarzach, po 1 dla każdej ze stron.
