



## GDZIE I JAK POWOŁAĆ RADĘ PRACOWNIKÓW

W dzisiejszym dodatku „Dobra Firma” do dziennika „Rzeczpospolita” eksperci odpowiadali na pytania czytelników związane z utworzeniem rady pracowników. Eksperti „Dobrej Firma” to Przemysław Ciszek z firmy doradczej C & C Chakowski & Ciszek i Łukasz Prasolek asystent sędziego w Izbie Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych Sądu Najwyższego.

### **PRAWO CZY OBOWIĄZEK**

**- Czy pracodawca musi, czy może zorganizować wybory do rady pracowników?**

Pracodawca musi umożliwić utworzenie rady pracowników. Aby jednak odbyły się wybory do rady, to pracownicy muszą złożyć wniosek w tej sprawie oraz zgłosić wystarczającą liczbę kandydatów. Pracodawca nie może w tym wyręczyć załogi. Na podstawie art. 26 ustawy z 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. nr 79, poz. 550, dalej ustawa o informowaniu) obowiązek jej stosowania mają tylko ci, którzy zatrudniają co najmniej 100 pracowników. Dopiero od 24 marca 2008 r. ustawa obejmie pracodawców zatrudniających co najmniej 50 osób.

**- Zatrudniam 102 osoby, w tym siedem osób na urloпах wychowawczych. Czy należy je uwzględnić przy wyliczeniu zatrudnienia związanego z tworzeniem rad pracowników. Do stanu zatrudnienia nie liczy się pracowników młodocianych. Ale co z tymi przebywającymi na urloпах wychowawczych i bezpłatnych?**

Kryterium, od którego zależy obowiązek utworzenia rady pracowników, jest zatrudnianie 100 pracowników. Nie ma więc podstaw, aby pominąć te osoby, bo będąc na urlopie wychowawczym czy bezpłatnym, nadal są one zatrudnione u pracodawcy, który udzielił im urlopu. Rozstrzyga tutaj więc formalne pozostawanie w stosunku pracy (w zatrudnieniu). Nie ma natomiast znaczenia to, że osoba taka nie korzysta z uprawnień pracowniczych. Należy jednak pamiętać, że nie będzie ona uczestniczyła w wyborach do rady pracowników.

### **USTAL ZASADY**

**- Czy przy powoływaniu rady pracowników należy spisać porozumienie z pracodawcą dotyczące jej funkcjonowania i sposobu przekazywania ważnych informacji o sprawach firmy i ich konsultowania? W jakiej to ma być formie?**

Rada pracowników oraz pracodawca mogą zawrzeć takie porozumienie, co wynika z art. 5 ustawy o informowaniu. Jeżeli się na to zdecydują, to powinni w nim ustalić zasady współpracy, czyli tryb przekazywania informacji, przeprowadzania konsultacji, rozstrzygania spraw spornych czy zasady ponoszenia kosztów związanych np. ze sporządzaniem niezbędnych ekspertyz czy korzystaniem z pomocy specjalistów. Tutaj powinny się również znaleźć techniczne regulacje dotyczące form informowania. Należy więc ustalić, czy wystarczy, że pracodawca wezwie przedstawiciela rady pracowników i

ustnie przekaze mu tę informację, czy powinna ona być podana na piśmie. Należy też określić, do kogo takie informacje będą kierowane - tylko do przewodniczącego czy do całej rady.

Do czasu zawarcia takiego porozumienia stosuje się ustawę, choć przyjęte w niej zasady informowania i konsultacji zostały sformułowane bardzo ogólnie. Zatem i rada, i pracodawca muszą wypracować własne reguły postępowania.

**- Czy również przy powoływaniu rad należy ustalić kwestie finansowania niezbędnych ekspertyz?**

Finansowanie ekspertyz zależy od tego, czy u pracodawcy działają związki zawodowe, czy nie. Jeśli działają, to one - co do zasady - ponoszą koszty tych ekspertyz. Jeśli natomiast związków nie ma, to ciężar ich finansowania spada na pracodawcę. Przy czym w porozumieniu zawartym na podstawie art. 5 ustawy o informowaniu można uregulować inne zasady pokrywania kosztów ekspertyz, np. do wysokości ustalonego budżetu rocznego itp.

**- Firma jest notowana na giełdzie i część wiadomości np. finansowych jest utajniona. Czy ich przekazanie nie będzie kolidowało z ustawą o publicznym obrocie papierami wartościowymi?**

Ustawa o informowaniu pozwala pracodawcy odmówić radzie pracowników podania określonych informacji (art. 16 ust. 2). Jeżeli ich przekazanie mogłoby narazić firmę na szkodę, np. wyjawienie informacji niejawnych, to można ich nie udostępniać. Dobrą praktyką byłoby też, aby w porozumieniu między radą a pracodawcą ustalić np., jakie są to informacje.

Wolno też skorzystać z innego rozwiązania. Z osobami, które zasiadają w radach pracowników lub do nich kandydują, pracodawca może podpisać umowę o zakazie konkurencji w czasie trwania stosunku pracy (art. 101<sup>1</sup> k.p.) i po jego zakończeniu, jeżeli pracownicy mają dostęp do informacji, które są szczególnie ważne dla pracodawcy (art. 101<sup>2</sup> k.p.).

### **GDY NIE MA ZWIĄZKÓW**

**- Nie mamy związków zawodowych. Jaki jest harmonogram działań, które pracodawca musi podjąć, zanim dojdzie do wyborów?**

Po pierwsze liczy, ilu ma pracowników. Potem o tej liczbie informuje pracowników na piśmie. Drugim obowiązkiem jest poinformowanie ich o prawie wyboru rady i jej uprawnieniach, co wynika z art. 25 ust. 2 ustawy o informowaniu. Trzeba to zrobić do 25 września br., gdyż ten przepis zobowiązuje pracodawcę, aby poinformował o tym w sposób przyjęty u niego w ciągu 4 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

Potem pracodawca czeka na wniosek pracowników, którzy chcą zorganizować wybory do rady. Następnie ustala ich termin. Określając go, trzeba poinformować pracowników na co najmniej 30 dni przed wyborami o tym, że się one odbędą. Ponadto pracodawca musi stworzyć regulamin komisji wyborczej.

- Czy to znaczy, że w dacie ustalania tego regulaminu pracownicy muszą być już powiadomieni o terminie wyborów?

Generalnie procedura tworzenia tego regulaminu powinna zakończyć się między 30 dniem przed wyborami a dniem wyborów. Zgodnie bowiem z art. 10 ust. 3 ustawy o informowaniu wybory do rady pracowników należy przeprowadzić nie później niż 30 dni od dnia ustalenia regulaminu komisji wyborczej.

Ponadto pracodawca powinien powiadomić pracowników w sposób przyjęty u siebie o terminie przeprowadzenia wyborów oraz zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników nie później niż na 30 dni przed dniem wyborów. Z tych przepisów wynika więc, że regulamin będzie ustalany po określeniu terminu wyborów, ale możliwe jest także, że pracodawca w tym samym dniu ustali regulamin komisji wyborczej oraz termin wyborów do rady pracowników. W tym wypadku jednak ustalanie regulaminu komisji wyborczej i uzgadnianie jego treści z pracownikami musi się rozpocząć odpowiednio wcześniej.

- Kiedy zostanie już powołana komisja wyborcza, to czy głosy na kandydatów do rady spływają już tylko do niej, czy mogą być również kierowane do pracodawcy?

To zależy od wzajemnych ustaleń między komisją wyborczą i pracodawcą. Ustawa nie zawiera w tym zakresie ograniczeń. Zatem także pracodawca może przyjmować zgłoszenia kandydatów. Pracownicy mają na to 21 dni od dnia powiadomienia o wyborach. Może się więc zdarzyć, że w tym czasie nie będzie jeszcze funkcjonowała komisja wyborcza, a więc kandydaci będą musieli być zgłaszani do pracodawcy.

#### **GDY SĄ REPREZENTATYWNE ZWIĄZKI ZAWODOWE**

- Czy reprezentatywne organizacje związkowe, które wytypują pracowników do rady, muszą jeszcze przeprowadzić wybory? Czy wystarczy tylko zgłosić te osoby pracodawcy na piśmie?

Jeżeli związki wybrały już swoich przedstawicieli do rady pracowników, to nie muszą przeprowadzać wyborów. Organizuje się je tylko wtedy, kiedy związki w wymaganym terminie nie wybrały swoich przedstawicieli. Informują więc o tym pracodawcę i wtedy on ma obowiązek przeprowadzić wybory.

- W firmie mamy trzy reprezentatywne związki zawodowe i jeden jest przeciwny utworzeniu rady pracowników. Co zrobić w takiej sytuacji?

Związki powinny dojść do porozumienia w sprawie powołania rady pracowników. Art. 4 ust. 3 ustawy o informowaniu stanowi, że wszystkie związki reprezentatywne przystępują do negocjacji między sobą, aby wybrać przedstawicieli do rady pracowników. Od tego pierwszego spotkania muszą poinformować pracodawcę, że rozpoczęły takie rozmowy i mają 30 dni na wybranie rady. Jeśli w ciągu 30 dni tych negocjacji nie wybiorą swoich przedstawicieli, to pracodawca musi zorganizować wybory do rady pracowników.

- Związki zawodowe dokonują wyboru członków do rady, ale dopiero w listopadzie tego roku. Jeżeli dokonalibyśmy tego w listopadzie, to czy taki wybór będzie ważny, czy musiał odbyć się do 25 lipca?

Związki zawodowe musiały do 25 lipca br. poinformować pracodawcę o tym, że wybrały lub nie wybrały członków rady. To ustawowy obowiązek. Gdy związki informują o braku wyboru rady pracowników, to obowiązek jej powołania przechodzi na pracodawcę, który musi zorganizować wybory. Pamiętać należy, że kandydatów mogą zgłosić tylko związki zawodowe.

W ustawie nie ma jednak przepisu, który rozstrzygałby, co powinien zrobić pracodawca, gdy do 25 lipca 2006 r. nie otrzymał od związków żadnej informacji. W takim wypadku pracodawca - naszym zdaniem - nic nie musi robić, a gdyby związki wybrały radę później, to nie ma podstaw, aby negocjować

jej działalność.

- Mamy w firmie dwa związki reprezentatywne, a musimy powołać siedmioosobową radę pracowników. Trwa spór, kto będzie miał cztery osoby, a kto trzy. Czy może istnieć rada w układzie trzech członków z jednej organizacji i trzech z drugiej? Art. 3 pkt 4 mówi, że organizacje związkowe mogą przyjąć odmienne od określonych w ust. 2 i 3 zasady reprezentacji w radzie pracowników. Czy to pozwala na zmianę układu, aby było trzy na trzy?

Ustawa dopuszcza, żeby wybrana już rada pracowników zmieniła swój skład osobowy. Może wówczas dogadać się z pracodawcą, aby zmniejszyć liczbę zasiadających w niej osób. Szkoda jednak tracić nawet to jedno miejsce, lepiej więc dogadać się i wybrać siódmego członka rady spoza obu związków. Ustawa nie wymaga, aby każdy członek rady był związkowcem.

Układ trzy na trzy oznacza zmniejszenie członków rady, a nie zmianę zasad reprezentacji związków w radzie. Te odmienne zasady reprezentacji trzeba rozumieć tak, że jeżeli przepis stanowi, że każda organizacja ma wybrać jednego członka, to któraś nie wybierze, bo np. nie chce, a inna będzie miała dwóch. Na tym polega zmiana reprezentacji - związki zmieniają proporcje, ale nie liczbę jej członków. Jeśli więc z liczby zatrudnionych pracowników w zakładzie wynika, że powinno być siedmiu członków, to tylu należy wybrać. Nie można więc zawrzeć porozumienia z drugim związkiem, że tworzy się sześciuosobowy skład rady przed jej ustanowieniem. Dopiero już działająca rada może na przyszłość zdecydować, że tych członków będzie mniej niż siedmiu, ale minimum trzech. Ustawa gwarantuje bowiem, że w żadnym wypadku liczba ta nie może spaść poniżej trzech osób.

#### **BEZ WYNAGRODZENIA, ALE Z OCHRONĄ**

- Jakie wynagrodzenie trzeba zapłacić członkom rady pracowników?

Nie ma żadnego obowiązku wypłacania wynagrodzenia członkom rady pracowników. Jest to funkcja społeczna.

- Czy pracownikom zarządu związków zawodowych, którzy są chronieni z ustawy o związkach zawodowych, a zostaną wybrani do rady pracowników, będzie przysługiwała podwójna ochrona?

Będą chronieni z każdego stanowiska - zarówno z wyboru do związków zawodowych, jak i do rady pracowników. Ale to nie znaczy, że ten okres będzie się kumulował. Z tytułu członkostwa w radzie będą to 4 lata, bo tyle trwa jej kadencja.

- Czy przewodniczący związków zawodowych mogą pełnić obowiązki przewodniczącego rady pracowników?

Oczywiście, to zależy tylko od decyzji związków. Mogą to być związkowcy, ale również osoby spoza związków. Nie ma więc żadnych przeciwwskazań, aby szefem rady pracowników był przewodniczący związku zawodowego.

*Notowała Grażyna Ordak*

Naszej Koleżance

**Ewie Miszczuk**

najserdeczniejsze wyrazy współczucia  
z powodu śmierci ukochanej siostry

**ALEKSANDRY**

składają

**koleżanki z Komisji Kobiet OPZZ**