

## Obowiązki informacyjne pracodawcy wobec zakładowych organizacji związkowych oraz rad pracowników

<u>Kategoria informacji, rodzaj uprawnień</u>	<u>Związki zawodowe</u>	<u>Rady pracowników</u>
1) ogólne	<u>Art. 28</u> ust. o związkach zawodowych: Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie związku zawodowego informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania.	<u>Art. 13 ust. 1</u> u.i.p.p.: 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) informacje o warunkach pracy	Tak, bowiem z definicji jest to informacja niezbędna do działania związku (ale tylko na wniosek).	Jedynie w odniesieniu do działań, które mogą spowodować istotne zmiany w organizacji pracy.
3) zasady wynagradzania pracowników	Tak, bowiem z definicji jest to informacja niezbędna do działania związku (na wniosek)	Brak obowiązku informowania i/lub konsultowania.
4) informacje o wynagrodzeniu indywidualnym pracownika	Tylko za jego zgodą, zwykle w sytuacji gdy związek zawodowy występuje w indywidualnej sprawie pracowniczej i wyłącznie na wniosek.	Nie wolno ujawniać.
5) dane dotyczące stanu i struktury zatrudnienia	Tylko jeśli jest to niezbędne do prowadzenia działalności związkowej i na wniosek.	Tak
6) informacje o działalności pracodawcy	Tylko jeśli jest to niezbędne do prowadzenia działalności związkowej i na wniosek.	Tak

7) informacje o sytuacji ekonomicznej	Tylko jeśli jest to niezbędne do prowadzenia działalności związkowej i tylko na wniosek.	Tak
8) informacje o planowanym zatrudnieniu pracowników tymczasowych	Z <a href="#">ustawy</a> o zatrudnianiu pracowników tymczasowych wynika, że pracodawca jest obowiązany informować organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu <a href="#">art. 24125a</a> k.p. o zamiarze zatrudnienia pracowników tymczasowych, a także o miejscu świadczenia pracy, jej rodzaju, wymaganych kwalifikacjach, przewidywanym okresie wykonywania pracy i wymiarze czasu pracy pracownika tymczasowego. (nie wymaga wniosku od organizacji związkowych)	Brak wprost takiej kompetencji. Można ją jednak wywieść z obowiązku konsultowania struktury zatrudnienia oraz podstaw zatrudnienia.
9) informacje o zawieranych umowach o dzieło i zlecenia	Brak takiej kompetencji.	Brak takiej kompetencji. Dotyczy to także definicji zawartej w słowniczku <a href="#">dyrektywy</a> 2002/14/WE, która nie posługuje się szerokim pojęciem zatrudnienia czy "pracownika", ale odsyła w tym zakresie do prawa krajowego <sup>1</sup> .
10) społeczna inspekcja pracy	Prawo wglądu do książki uwag i wniosków społecznego inspektora pracy, poza tym prawo jego wyboru. To ostatnie należy uznać za pośredni mechanizm konsultacji.	Brak jakichkolwiek kompetencji w zakresie społecznej inspekcji pracy.
11) zwolnienia grupowe	1. Pracodawca jest zobowiązany przekazać organizacjom związkowym w formie pisemnej informacje o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia, liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych	Pracodawca ma obowiązek informacji i konsultacji w sprawie przewidywanych zmian w strukturze zatrudnienia.

<sup>1</sup>A. Sobczyk stoi na stanowisku, że na pracodawcy nie ciąży obowiązek względem rad pracowników w zakresie informowania o zawieranych umowach o dzieło i zlecenia. Wąskie pojęcie zatrudnienia czy „pracownika” wynika bezpośrednio z treści dyrektywy 2002/14/WE: „pracownik oznacza jakąkolwiek osobę, która w danym Państwie Członkowskim jest chroniona jak pracownik na podstawie krajowego prawa pracy i zgodnie z krajową praktyką”. Można jednak spotkać się ze stanowiskiem, iż taki obowiązek pośrednio wynika z obowiązku pracodawcy informowania o stanie i strukturze zatrudnienia z racji tego, iż takie informacje zazwyczaj łączą się z sytuacją ekonomiczną pracodawcy.

	<p>zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.</p> <p>2. W trakcie konsultacji pracodawca jest obowiązany przekazać zakładowym organizacjom związkowym także inne niż określone wyżej informacje, jeżeli mogą one mieć wpływ na przebieg konsultacji oraz treść porozumienia.</p>	
<b>12) przejście zakładu pracy na innego pracodawcę</b>	<p>Z <a href="#">art. 261</a> ustawy o zw. zaw. wynika dla obecnego i przyszłego pracodawcy obowiązek poinformowania wszystkich działających u każdego z nich związków zawodowych o planowanym przejściu na innego pracodawcę na co najmniej 30 dni przed terminem przejścia</p>	<p>Tak, ponieważ jest to działanie przynajmniej rodzące poważne zmiany w organizacji pracy, a często także rzutujące na sytuację ekonomiczną - u obu pracodawców</p>
<b>13) z zakresu BHP</b>	<p>Z reguły to pracownicy mają być informowani, w szczególności o zagrożeniach i profilaktyce.</p>	<p>Brak kompetencji w tym zakresie</p>