



NR 2

PERYSKOP

BIULETYN DLA RAD PRACOWNIKÓW

Wiem
jaka jest strategia firmy,

Wiem
czy przedsiębiorstwo nie kuleje finansowo,

Wiem
czy nie planują zwolnień grupowych,

Wiem – jestem w radzie pracowników.

www.radypracownikow.info
wszechstronna pomoc dla rad

na dalszych stronach:

Nowe wybory do rad w TP SA... str. 3

Ekspert radzi... str. 4

DLACZEGO RADA PRACOWNIKÓW POWINNA KORZYSTAĆ Z PORAD EKSPERTA?

Zacznijmy od zagadki. W jednym z dużych zakładów pracy w południowo-wschodniej Polsce wysokość podwyżek dla załogi uzależniona była od wysokości zysku netto przedsiębiorstwa. Przystępując do corocznych negocjacji płacowych ze związkiem zawodowym, pracodawca za ostatni rok obrotowy wykazał zysk netto w wysokości ponad 11 mln zł, osiągając rentowność 7,2%.

Przychody	155 980 000
Koszty sprzedanych produktów	- 87 497 000
Wynik na sprzedaży	68 483 000
Koszty ogólne oraz saldo przychodów i kosztów operacyjnych, finansowych, zysków i strat nadzwyczajnych a także obciążeń podatkowych	- 57 324 000
Wynik netto	11 159 000
Rentowność	7,2%

Rada pracowników zwróciła się do ekspertów Instytutu Spraw Obywatelskich o analizę tych wyników. Analizie został poddany wynik spółki w rozbiciu na obroty ze spółkami powiązаныmi z pracodawcą (ten sam właściciel) i spółkami niepowiązаныmi.

Przychody od jednostek niepowiązanych	138 953 000
Koszty sprzedanych produktów w obrocie z jednostkami niepowiązаныmi	- 72 271 000
Wynik sprzedaży z jednostkami powiązаныmi	66 682 000
Rentowność sprzedaży	47,99%
Przychody od jednostek powiązanych	17 027 000
Koszty sprzedanych produktów w obrocie z jednostkami powiązаныmi	- 15 226 000
Wynik sprzedaży w transakcjach z jednostkami powiązаныmi	1 801 000
Rentowność sprzedaży	10,6%

PYTANIE: JAKI POWINIEN BYĆ RZECZYWISTY ZYSK NETTO JAKO PUNKT WYJŚCIA DO NEGOCJACJI PŁACOWYCH?

Eksperti Instytutu zwrócili uwagę, że rentowność obrotu ze spółkami powiązаныmi powinna kształtować się na poziomie rentowności obrotu ze spółkami niepowiązаныmi, czyli na zasadach rynkowych. Przy tym założeniu obliczyliśmy, ile w rzeczywistości powinien wynosić wynik na sprzedaży, gdyby transakcje z firmami należącymi do tego samego właściciela były kształtowane na poziomie rynkowym.

Przychody od spółek powiązanych przy założeniu poziomu rentowności jak z niepowiązаныmi	29 277 068
Koszty sprzedanych produktów w obrocie z jednostkami niepowiązаныmi	- 15 226 000
Wynik sprzedaży w obrotach ze spółkami powiązаныmi przy założeniu rentowności jak w przypadku kontrahentów niepowiązanych	14 051 068
Rentowność sprzedaży	47,99%

Okazało się, że pracodawca zaniżał wartość transakcji ze spółkami powiązаныmi, zlokalizowanymi głównie za granicą. W tamtych spółkach nie musiał dzielić się z załogą zyskiem i dopiero tam odsprzedawał zakupione w polskiej spółce produkty za cenę rynkową. Faktyczny zysk netto zamiast ponad 11 mln zł powinien wynieść ponad 23 mln zł.

Przychody łącznie przy założeniu, że 100% obrotów jest na poziomie rynkowym	168 230 068
Koszty sprzedanych produktów	- 87 497 000
Faktyczny wynik na sprzedaży	80 733 068
Koszty ogólne oraz saldo przychodów i kosztów operacyjnych, finansowych, zysków i strat nadzwyczajnych a także obciążeń podatkowych	- 57 324 000
Faktyczny wynik netto	23 409 068
Rentowność sprzedaży	13,9%

Dokończenie na str. 2...

...dokończenie ze str. 1.

Powyższy przykład obrazuje konieczność korzystania przez rady pracowników z porad ekspertów, jeżeli chcą zachować wobec pracodawcy partnerską pozycję. Niewiele jest bowiem członków rad pracowników, których wiedza pozwoliłaby na przeprowadzenie podobnej analizy. Jednym z warunków silnej pozycji rady pracowników wobec pracodawcy jest wiedza, pozwalająca weryfikować sytuację ekonomiczną przedsiębiorstwa i plany jego restrukturyzacji. Niestety, rada pracowników najczęściej nie potrafi sprawdzić, czy pracodawca z powodu rzekomej złej sytuacji ekonomicznej odmawiając podwyżki lub forsując zwolnienia nie manipuluje radą. Niewielu członków rad pracowników, ze zrozumiałych powodów, może być partnerami dla pracodawcy w takiej dyskusji. Zdobyta na szkoleniach wiedza też nie wystarczy, bowiem pracodawca ma zawsze przewagę z powodu pracującego dla niego sztabu prawników i finansistów. Ustawodawca przewidział taką sytuację i wprowadził możliwość korzystania przez radę pracowników z eksperta, który pomoże radzie sprawdzić informację podaną przez pracodawcę lub wesprze ją w konsultacjach. Koszty takiego eksperta pokrywa pracodawca.

Art. 15. Przy wykonywaniu zadań rada pracowników może korzystać z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę.

Art. 6. Koszty związane z wyborem i działalnością rady pracowników ponosi pracodawca.

JAK DOGADAĆ SIĘ Z PRACODAWCĄ CO DO WYBORU EKSPERTA I JEGO WYNAGRODZENIA.

Mimo, że eksperta wybiera rada pracowników, umowę z nim podpisać może tylko pracodawca. Daje to pole pracodawcy do pośredniego wpływania na decyzję, kto takim ekspertem zostanie, mimo że wybór eksperta należy do rady. Ustawa nie reguluje warunków odmowy przez pracodawcę podpisania umowy z ekspertem wskazanym przez radę pracowników, toteż na podstawie orzecznictwa sądowego należy tu zastosować zasady współżycia społecznego. Istnieją trzy powody, dla których pracodawca może odmówić zgody na eksperta wybranego przez radę:

a) ekspert był karany wcześniej za ujawnienie informacji poufnej bądź oszustwa, albo toczy się przeciwko

niemu postępowanie karne w tym zakresie,

b) ekspert doradza bezpośrednio konkurentom firmy,

c) koszt usługi jest wygórowany.

Odnosnie zastrzeżenia wymienionego w punkcie a), rada pracowników powinna zażądać od kandydatów na ekspertów zaświadczenia o niekaralności i oświadczenia, że nie toczy się przeciwko niemu postępowanie karne w tym zakresie. Po przedstawieniu takiej dokumentacji pracodawca nie będzie mógł odmówić podpisania umowy z takim ekspertem bez naruszenia ustawy i narażenia się na grzywnę ze strony Państwowej Inspekcji Pracy. Odnosnie zastrzeżenia wymienionego w punkcie b), rada powinna postawić warunek złożenia oświadczenia o niedoradzaniu konkurentom przedsiębiorstwa uprzedzając, iż oświadczenie to stanowić będzie załącznik do ewentualnej umowy na doradztwo, w której przewidziane będzie nałożenie wysokiej kary umownej w przypadku nieprawdliwości takiego oświadczenia. Poważniejszym zagadnieniem jest kwestionowanie przez pracodawcę wynagrodzenia dla eksperta. Jeżeli pracodawca będzie to czynił w złej wierze tylko po to, by zablokować wybór eksperta, jedynym wyjściem jest przeprowadzenie konkursu ofert zapraszając (po ustaleniu przez radę zakresu usług) do złożenia oferty więcej niż jeden podmiot lub, jeżeli pracodawca będzie żądał konkursu otwartego, zamieszczenie na jego koszt ogłoszenia o konkursie. Po przeprowadzeniu takiej procedury pracodawca nie będzie miał podstaw do zablokowania wyboru eksperta na podstawie zbyt wysokiej jego zdaniem ceny nawet, jeżeli wpłynie tylko jedna taka oferta. Pracodawca nie ma prawa żądać od rady i eksperta przyjęcia na siebie bardziej rygorystycznych warunków przestrzegania poufności niż przewiduje to ustawa, co jest częstym sposobem przewlekania podpisania umowy.

JAK ZNALEŹĆ EKSPERTA?

Założmy, że pracodawca nie stawia przeszkód lub że uzgodniliśmy z nim procedurę wyboru eksperta. W wielu państwach Unii Europejskiej jest dużo firm doradczych specjalizujących się w doradztwie dla związków zawodowych lub innych reprezentacji pracowniczych. W Polsce takich firm praktycznie nie ma. Jednocześnie rady pracowników nie mają doświadczenia, jak wybrać najlepszego doradcę oraz jak z nim współpracować stawiając wymagania, aby się nie okazało, że ze współpracy tej nie wyniknie realne wsparcie dla rady pracowników, tylko będzie to okazją dla pseudo-doradców do tuczenia się kosztem przedsiębiorstwa.

JAK TEGO UNIKNĄĆ?

Po pierwsze, sugerujemy wyselekcjonowanie kandydatów na ekspertów z pomiędzy podmiotów, które już doradzały innym radom pracowników lub związkom zawodowym, względnie są polecane przez osoby godne zaufania z punktu widzenia interesów pracowniczych. Niestety, takich podmiotów lub osób nie będzie zbyt wiele. Należy się wystrzegać podmiotów, które zamierzają łączyć doradzanie radom pracowników i przedsiębiorcom, istnieje bowiem ryzyko, że informację poufną pozyskaną o naszym przedsiębiorstwie będą chcieli wykorzystać doradzając konkurencji.

Po drugie, w naszej opinii, w interesie rady pracowników wskazane jest przeprowadzenie wyboru z pomiędzy więcej niż jednego podmiotu. Nawet jeżeli ze względu na rekomendację innej rady lub struktur związkowych preferowany jest konkretny podmiot, warto go skonfrontować z konkurencyjną ofertą w zakresie jakości oferowanych usług. Na co położyć nacisk? Naszym zdaniem najwyższą wagę należy nadać doradztwu w zakresie interpretowania sprawozdań finansowych oraz zagadnień rynkowych w branży, w której funkcjonuje przedsiębiorstwo, a także doświadczenia w zakresie restrukturyzacji, w tych bowiem obszarach rada pracowników musi być pełnowartościowym partnerem dla pracodawcy. Znacznie mniejszą wagę radzimy nadawać doradztwu prawnemu. Wiedza w zakresie uprawnień rady będzie z natury rzeczy coraz bardziej się rozpowszechniała, doświadczenia jednych rad będą użyteczne dla innych, także w przypadku przedsiębiorstw funkcjonujących w innych branżach. Z czasem w zakresie formalnych stosunków z pracodawcą będzie można liczyć na coraz większe

wsparcie ze strony Państwowej Inspekcji Pracy wraz z nabywaniem przez jej inspektorów doświadczenia. Dlatego ograniczone zasoby finansowe lepiej przeznaczyć na doradztwo w tych obszarach, gdzie wiedza ze względu na specyfikę przedsiębiorstw jest trudniej dostępna niż wiedza prawna, z natury rzeczy bardziej uniwersalna.

JAKĄ PODPISAĆ UMOWĘ Z EKSPERTEM?

Umowa powinna jasno określać zakres świadczonych usług. Oznacza to, że w umowie należy zapisać wymagania np. że obowiązkiem eksperta będzie co kwartałna analiza sprawozdań finansowych, doroczna analiza planu inwestycyjnego i wieloletniego planu finansowego itd. Umowa powinna przewidywać zakaz doradzania konkurentom naszego przedsiębiorstwa w trakcie obowiązywania umowy i co najmniej 2 lata po jej wygaśnięciu. Jej elementem powinny być oświadczenia eksperta o braku toczących się przeciwko niemu postępowań karnych z tytułu naruszenia zakazu ujawniania informacji poufnej lub oszustwa. Naruszenie tych zapisów powinno być obwarowane wysoką karą umowną (np. 100 tys. zł za każdy przypadek naruszenia). Bezwzględnie należy domagać się od pracodawcy zobowiązania, że bez pisemnej zgody większości członków rady pracowników jako osób fizycznych (rada nie ma osobowości prawnej!) nie wypowie umowy z ekspertem oraz że na każde żądanie tych samych osób pracodawca bezzwłocznie wypowie umowę z ekspertem. Umowę warto jednak podpisać z krótkim okresem wypowiedzenia, tak by – jeżeli ekspert okaże się słaby merytorycznie – można było go zastąpić innym. W umowie należy zamieścić oświadczenie pracodawcy, że w okresie obowiązywania umowy oraz 2 lata po jej wygaśnięciu nie będzie korzystał z usług tego eksperta na swój własny użytek, by nie dochodziło do przypadku przejścia eksperta na stronę pracodawcy w zamian za intratne zlecenie. W przypadku naruszenia przez pracodawcę jego zobowiązań wobec rady, należy przewidzieć wysokie kary umowne na cel społeczny.

W razie pytań dotyczących kształtu umowy z ekspertem lub problemów ze zgodą pracodawcy na jego zatrudnienie prosimy o kontakt telefoniczny 660 632 673 lub mailowy piotr.ciempa@iso.edu.pl.

NOWE WYBORY DO RAD W TP SA

Czy trudno było w tak dużej firmie znaleźć 10% pracowników chętnych do utworzenia rady pracowników?

Nie, dzięki poparciu wiodących związków zawodowych działających w naszej firmie bez problemów uzyskaliśmy wymaganą liczbę głosów.

Jakie było zainteresowanie wyborami ze strony pracowników? Czy byli zaangażowani, interesowali się ich przeprowadzeniem?

Jak na tak dużą firmę, zainteresowanie pracowników było niewielkie.

Czy pracownicy i pracodawcy wiedzą, w jakim celu powołują do życia radę pracowników?

Pracodawca doskonale wie, po co jest rada i jakie ma uprawnienia. Inaczej jest z załogą, która ze względu na brak większego zainteresowania i zaangażowania nie wie, jak i dlaczego powoływana jest rada.

Czy pracodawca w jakikolwiek sposób utrudniał powołanie rady pracowników?

Nie, natomiast moje zastrzeżenia budzi fakt, że wybory zostały przeprowadzone przez głosowanie elektroniczne; z jednej strony było to – ze względu na niskie koszty – wygodne dla pracodawcy, z drugiej – ograniczyło aktywność załogi, ponieważ powołana została tylko jedna komisja wyborcza, a nie kilka działających w całym kraju.

Ilu kandydatów zgłosiło się do wyborów? Czy mieli problemy ze zdobyciem wymaganego ustawą poparcia?

Kandydatów było około 40. Z tego co wiem, nie mieli większych problemów ze zdobyciem wymaganej liczby podpisów.

Czy zetknęliście się Państwo z jakimiś problemami podczas wyborów?

Nie, jeśli nie liczyć niewielkiego zainteresowania ze strony załogi.

Jak przebiegały wybory? Jacy kandydaci zostali wybrani do rady? Czy powołane zostały osoby znane z wcześniejszych wyborów, czy zupełnie nowe?

Same wybory przebiegały spokojnie, zarówno w pierwszej, jak i drugiej turze. W drugiej głosowała ok. 1/7 uprawnionych, a osoba, która zajęła pierwsze miejsce, uzyskała ponad 1000 głosów. Na ostatnim, siódmym miejscu były dwie osoby z taką samą liczbą głosów (około 700), potrzebna więc była trzecia tura. Z siedmioosobowej rady sześciu ludzi należy do związków zawodowych, z czego czterech do NSZZ „Solidarność”. Ta czwórka zasiadała również w poprzedniej radzie, a trzy pozostałe osoby są nowe.

Jak oceniają Państwo samą ideę powstania rad pracowników w zakładach pracy?

Jest to sprawa kontrowersyjna. Prezentacje niektórych kandydatów budziły moje zastrzeżenia, ponieważ zawierały rzeczy nie tylko niezgodne z prawem, ale i krzywdzące dla innych. W wielu prezentacjach pojawiał się np. temat informowania pracowników o zamiarach pracodawcy, a przecież materiały, które otrzymuje rada, są tajne lub poufne i nie można ich rozpowszechniać. Jednocześnie rada wchodzi trochę w uprawnienia związków zawodowych, bez możliwości skutecznego działania.

Jak wyglądały relacje na linii rada – pracodawca?

Pracodawca przestrzegał w większości przypadków zasad współpracy, wszystko przebiegało zgodnie z prawem.

Jakie działania na rzecz zatrudnionych w Państwa firmie osób podjęła Wasza rada pracowników?

Poza opiniowaniem projektów, rada nie ma żadnych kompetencji decyzyjnych. W przypadku projektów zakładających redukcję załogi staraliśmy się udowodnić, że takie działania są szkodliwe dla firmy i dawaliśmy opinie negatywne.

Telekomunikacja Polska SA jest dużą firmą, działającą na terenie całej Polski; jej sprawne funkcjonowanie pociąga za sobą wiele zmian, nieraz „brutalnych” – jak Państwo na nie reagujecie?

Rada pracowników ma tylko możliwość opiniowania projektów, co nie jest w żadnym stopniu wiążące dla pracodawcy. W minionej kadencji rady spotykaliśmy się z propozycją działań, które polegały w dużej mierze na masowej redukcji etatów. Ze swojej strony możemy tylko wykazać, że dany projekt jest szkodliwy dla przedsiębiorstwa, np. dlatego, że przez zmniejszenie liczby osób w pokojach utrudniamy potencjalnym klientom dostęp do usług firmy. Ale nasza opinia nie ma mocy wstrzymania tego typu projektów.

Jak oceniają Państwo ustawę, na podstawie której działają rady pracowników? Czy mają Państwo możliwość współdziałania ze związkami zawodowymi?

Problem polega na tym, że my otrzymujemy wszystkie materiały jako tajne i poufne. W pracy mamy pozakładane skanery poczty; jeżeli ja, jako członek rady, a jednocześnie związkowiec, przekażę tajną informację związkowi, który ją wykorzysta, to w świetle ustawy złamię prawo, a związek będzie dysponował materiałami, w których posiadanie wszedł nielegalnie i z których nie ma prawa korzystać. To nie jest czysta sytuacja. W jeszcze gorszym położeniu są pracownicy, którzy nie należą do żadnego związku, a są członkami rady, bo uzyskanych informacji nie mają komu

przedstawić. Rada wydaje opinie dostępne dla ogółu pracowników, ale nie może ujawniać żadnych szczegółów, ani przekazywać żadnych materiałów. Można więc powiedzieć, że jest to takie smakowanie cukierka przez papiera. Ustawa o radach jest zła, brak jej wewnętrznej spójności.

Jak Państwo oceniają naszą inicjatywę – Centrum Wspierania Rad Pracowników?

Takie inicjatywy są wprost konieczne. Świadomość samych zatrudnionych w kwestii kompetencji rad jest niewątpliwie niska. Trzeba ją podnieść, skłonić pracowników do brania udziału w radach. Inaczej być może jest w mniejszych zakładach pracy, ale u nas, przy 20 000 pracowników, sama wielkość firmy powoduje, że kontakt między nimi jest utrudniony; konsultujemy się często przez Internet. Takie inicjatywy jak CWRP są bardzo potrzebne, bo z jednej strony pozwalają pracownikom zaznajomić się z uprawnieniami rady, a z drugiej – członkom rady pogłębić swoją wiedzę, wziąć udział w szkoleniach.

Jest pan członkiem rady pracowników, a zarazem związkowcem. Czy godzenie tych funkcji jest łatwe? Jak odbierają to pozostali pracownicy?

Łączenie tych funkcji nie jest łatwe. Trzeba jednak przyznać, że wieloletnie doświadczenie działalności związkowej pomaga mi w pełnieniu wyznaczonych obowiązków. Sam kontakt z wysoką kadrą menadżerską nie jest łatwy dla szeregowych pracowników; nie jest prosto stanąć przed szefem i powiedzieć, że to, co opracował, jest złe, czy będzie szkodliwe. Jako członek związku miałem do czynienia z takimi sytuacjami i jest mi zdecydowanie łatwiej. Działalność związkowa okazała się bardzo pomocna również podczas wyborów.

Oceń Pan negatywnie ustawę o radach; czy mógłby Pan rozwinąć myśl, wskazać jakieś remedia?

Sama inicjatywa jest jak najbardziej słuszna. Pracownicy powinni mieć świadomość, co w ich firmie będzie się działo, jakie zmiany czekają ich w najbliższym czasie, czego można się po pracodawcy spodziewać. Najbardziej problematyczna jest podnoszona już przeze mnie kwestia poufności czy tajności materiałów przekazywanych radzie przez pracodawcę. Jeśli, jako członek rady, będę próbował się z kimkolwiek konsultować, choćby ze specjalistą, osobą bardziej kompetentną ode mnie lub taką, której te materiały dotyczą – złamię prawo. Dajmy na to, że informacje dotyczą zmian w infrastrukturze komórki, w której ja nie pracuję; jak mam rozeznaczyć się w panujących tam warunkach? Jak mam wydać opi-

nie, poinformować, skoro operuję na tajnych materiałach? Jak dyskutować z tymi ludźmi? A przecież jedyną kompetencją rady jest opiniowanie; nawet jeśli pracodawca po jakimś czasie przyzna jej rację, to nie wynikną z tego dla niego żadne konsekwencje. Związek zawodowy może podjąć inne działania – zorganizować akcję, zdecydować się na różne formy nacisku. Trzeba więc zwiększyć uprawnienia rady, niekoniecznie nawet decyzyjne, bo decyzje powinien podejmować pracodawca. Jeżeli jednak nic się nie zmieni, rada będzie tylko „malowana”.

Czyli w obecnym kształcie ustawa za-przecza całej idei rad pracowników?

Otóż to. Jest jeszcze jedna sprawa: jeżeli rada pracowników ma być poważnie traktowana, to przynajmniej w niektórych sprawach musi powołać ekspertów. Kto ma ich sfinansować? Pracodawca? Proszę mi pokazać takiego, który chętnie będzie opłacał ekspertów, którzy mogą wydać opinię negatywną w stosunku do projektu, który przedstawia. Skąd rada ma zatem wziąć pieniądze na ekspertyzy wiążące, prawne? To jest pytanie, na które trzeba odpowiedzieć w dyskusji nad nowym kształtem ustawy.

Czy Państwa zdaniem potrzebne są bezpłatne działania wspierające rady pracowników?

Tak, np. potrzebni są eksperci i prawnicy, z których wiedzy rady będą mogły korzystać.

W radzie pracowników TP SA zasiadają cztery osoby popierane przez NSZZ „Solidarność”. Czy związek prowadził kampanię na rzecz powołania do rady swoich członków?

Tak.

Czy jedyna w radzie osoba spoza związku zawodowego cieszyła się sporym poparciem?

Nowi kandydaci wielokrotnie podkreślali, że nie byli dotychczas członkami rady, że nie są członkami żadnych związków, obiecywali, że będą informowali pracowników, wsłuchiwali się w ich opinie. Mało tego – twierdzili, że dotychczasowa rada była „malowana” i że dopiero ich udział zmieni ten stan rzeczy. Świadczy to o tym, że ci ludzie w ogóle nie mają pojęcia o uprawnieniach rady i swoich własnych zobowiązaniach. Poza tym czy to, że ja jestem członkiem związku zawodowego, działa na moją niekorzyść? Czy jest równoznaczne z faktem, że jestem „malowany”, że robię, co mi związek powie? Nie, tak nie jest; rozmawiałem z osobą, która postawiła takie zarzuty i ona powiedziała: „No wiesz, a co miałem napisać, żeby się zaprezentować?”.



EKSPERT RADZI

W związku z końcem kadencji wielu rad pracowników, problemem jest ustalenie końca kadencji poprzedniej rady, od którego należy wyznaczać termin wyborów i początek kadencji nowej rady. Pytanie brzmi następująco: **czy początkiem kadencji rady jest data powołania lub wyboru rady, czy też jej pierwsze posiedzenie.**

Odpowiedź: termin kadencji rady liczy się od daty jej pierwszego posiedzenia. W ustawie nie ma przepisu, który bezpośrednio określa termin początku rady, jedynie enigmatycznie stwierdza, że kadencja trwa 4 lata (art. 11 ust. 1). Dlatego termin początku kadencji rady należy wyinterpretować z innych przepisów ustawy. W ich świetle nie jest możliwe, aby był nim termin wyboru/powołania poprzedniej rady, ponieważ ustawa dopuszcza możliwość wyboru rady w dwóch turach (art. 10 ust. 8), gdyby w pierwszej turze dwóch kandydatów otrzymało taką samą liczbę głosów. Oznaczałoby to, że w przypadku wyborów rady pracowników w dwóch głosowniach różni członkowie rady mieliby różne okresy kadencji, bo każdy z nich wybrany byłby w innym terminie. Po wykluczeniu terminu powołania/wyboru rady jako początku jej kadencji, jedynym racjonalnym rozwiązaniem jest przyjęcie początku biegu kadencji rady, z dniem jej ukonstytuowania się, czyli pierwszego posiedzenia, chociaż takie założenie nie wynika bezpośrednio z ustawy.

Czwarty kwartał jest okresem, w którym większość przedsiębiorstw przygotowuje swoje budżety na kolejny rok. **Jakie uprawnienia w zakresie informacji i konsultacji posiada rada pracowników przy sporządzaniu przez spółkę swojego budżetu?**

Odpowiedź: Na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy o informowaniu pra-

owników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, **rada pracowników ma prawo dostępu do każdej informacji dotyczącej działalności przedsiębiorstwa, o ile inne ustawy nie stanowią inaczej** (np. ustawa o danych osobowych). Oznacza to, że rada jest uprawniona do wiedzy na temat budżetu. Powstaje pytanie, czy uprawnienie to powstaje na etapie projektowania, co pozwoliłoby radzie podjąć próbę wpływu na jego kształt, czy dopiero po uchwaleniu. Rozstrzygający w tej kwestii jest art. 14 ust. 1, który nakazuje pracodawcy podjęcie z radą konsultacji w zakresie przewidywanych zmian dotyczących warunków zatrudnienia. Jeśli tak, to informacja o budżecie musi zostać udostępniona na etapie jego projektowania, bowiem rada jest uprawniona do konsultacji funduszu wynagrodzeń, gdyż bez cienia wątpliwości jego wysokość ma wpływ na zatrudnienie. A skoro pracodawca zobowiązany jest ujawnić planowane kwoty w zakresie wynagrodzeń, implikuje to uprawnienie rady do zapoznania się z projektem budżetu jeszcze przed jego uchwaleniem. Sugerujemy radzie pracowników wysłanie pracodawcy poniższego pisma:

W związku ze zbliżającym się kolejnym rokiem obrotowym, na podstawie art. 13 ust. 1 pkt 1 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji zwracamy się z prośbą o przekazanie do wiadomości rady pracowników informacji na temat projektu budżetu na rok 2011 w zestawieniu z wykonaniem budżetu przedsiębiorstwa za rok 2009 i planowanym wykonaniem budżetu 2010. Jednocześnie zwracamy uwagę, iż art. 14 ust. 1 pkt 1 nakłada na pracodawcę obowiązek konsultowania stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia a także działań, które mogą powodować istotne zmiany podstawach zatrudnienia. Nie ma wątpliwości, że wysokość przewidywanych w budżecie przedsiębiorstwa kosztów zatrudnienia spełnia przesłanki w/w artykułu, toteż podlegają konsultacji z radą pracowników. Prosimy więc o udzielenie informacji pozwalającej na przygotowanie się rady do konsultacji, w tym obok projektu budżetu informacji na temat średniego zatrudnienia i średniej płacy w przedsiębiorstwie za rok 2009, 2010 i przewidywanych danych w tym zakresie na rok 2011.

Piotr Ciompa od ponad 10 lat pełni funkcje w zarządach średnich i dużych przedsiębiorstw, aktualnie jest wiceprezesem spółki giełdowej.

Instytut Spraw Obywatelskich wydał dla członków rad pracowników poradnik „ABC Rady pracowników”, w którym ekspert Instytutu udziela odpowiedzi na najczęściej zadawane pytania oraz wskazuje praktyczne zastosowania ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Opracowanie zawiera także wzorcowe porozumienie między radą pracowników, a pracodawcą. Poradnik ma ułatwić nowo powstałym radom rozpoczęcie funkcjonowania, zaś tym już długo istniejącym – umożliwić skuteczniejsze działanie.

Dodatkowo wydany został raport „Jesteśmy u siebie. Rady pracowników jako narzędzie kształtowania postaw obywatelskich”, z którego można dowiedzieć się o roli i znaczeniu rad pracowników, ich kondycji, codziennych problemach, perspektywach rozwoju oraz możliwościach nowelizacji ustawy. Poruszono w nim również kwestię praw i dostępu osób zatrudnionych do informacji i konsultacji w miejscu pracy, zarówno w Polsce, jak i w innych krajach Unii Europejskiej.

Obydwie te pozycje są nieodpłatnie dostępne na naszej stronie internetowej www.radypracownikow.info.

Na co dzień można skorzystać z porad ekspertów zajmujących się radami pracowników w ramach Centrum Wspierania Rad Pracowników, które czynne jest od poniedziałku do piątku w godzinach od 8:00 do 14:00. Pytania można zgłaszać telefonicznie (42 630 17 49) lub mailowo (rady@iso.edu.pl).

W bieżącym roku Instytut, w ramach projektu finansowanego z środków Unii Europejskiej, zorganizował bezpłatne szkolenia skierowane do członków rad pracowników. Odbłyło się 6 szkoleń (Gdańsk, Poznań, Wrocław, Katowice, Warszawa, Łódź), na które przyszło w sumie ponad pół tysiąca osób. Podczas spotkań rozdawane były materiały szkoleniowe, które obecnie dostępne są również na naszej stronie internetowej: www.radypracownikow.info, w zakładce „Szkolenia”.

Jednocześnie chcemy poinformować, że nasze Centrum Wspierania Rad Pracowników będzie czynne nawet po zakończeniu realizowanego projektu, zatem nadal możliwe będzie uzyskanie pomocy w sprawach dotyczących zakładania jak i dalszego funkcjonowania rady pracowników w Państwa zakładzie pracy. Serdecznie zachęcamy do korzystania z pomocy CWRP oraz porad naszego Eksperta.

Centrum Wspierania Rad Pracowników

prowadzone przez Instytut Spraw Obywatelskich

- promuje powstawanie rad pracowników jako formy dialogu społecznego
- inicjuje, śledzi i opiniuje zmiany w prawie dotyczące rad pracowników
- prowadzi bezpłatne szkolenia dla rad
- prowadzi infolinię i wspiera swoim doświadczeniem rady w chwilach, kiedy relacje z pracodawcą stają się trudne
- wydaje bezpłatne poradniki oparte na obserwacji funkcjonowania rad w całej Polsce

Abyśmy mogli dalej pomagać Twojej radzie, przekaż nam 1% podatku – KRS 0000191928.



Patronat medialny:

Projekt graficzny / skład DTP:

BYWATEL
DLA DOBRA WSPÓLNEGO

kooperatywa.org

