



na dalszych stronach:

Ustawa? Do nowelizacji!

str. 2

Pytania i odpowiedzi

str. 2

Poznań – relacja ze spotkania

str. 3

DLACZEGO POTRZEBUJEMY RAD PRACOWNIKÓW?

Hala produkcyjna jednego z polskich zakładów. Przewodniczący rady pracowników, jeden z najstarszych stażem, w imieniu kilkudziesięciu pracowników prosi o spotkanie z kierownictwem w sprawie podwyżek. Menedżer podchodzi do jego miejsca pracy i zrzuca ze stołu hebel. Następnie mówi do pracownika: Podnieś to! W hali zapada cisza. Podnieś to! – słychać krzyk młodego absolwenta studiów zarządzania. Stary człowiek schyla się i podnosi hebel...

W innym zakładzie zamiast o hebel poszło o wkrętak do śrub. Osoba ta już nie pracuje, bo go nie podniosła. W biurach praktykowanym zwyczajem stało się podsunięcie zaskoczonemu pracownikowi kartonowego pudełka z żądaniem zgarnięcia do niego rzeczy osobistych z biurka. Błyskawicznie zablokowany dostęp do komputera i, w korzystnych warunkach, kilkanaście minut na opuszczenie stanowiska pracy – tyle pozostaje zwalnianemu bez uprzedzenia człowiekowi, nawet jeśli w danej firmie przepracował kilkanaście lat bez żadnych upomnień.

To zaledwie kilka zaczerpniętych z życia przykładów, które dowodzą, jak bardzo potrzebujemy rad pracowników.

W miejscach pracy często zamiast dialogu króluje krzyk, zaufanie zostało wyparte przez podejrzliwość.

O informowaniu pracowników o planach działalności zakładu, wzajemnym szacunku pracodawców, kadry zarządzającej oraz pracowników możemy tylko pomarzyć.

Polem do rozmowy i współpracy miały stać się rady pracowników, tworzone w Polsce od 2006 roku na mocy ustawy z dnia 7 lipca 2006 roku o informowaniu pracowników

i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. 2006, nr 79, poz. 550 ze zm. – dalej: ustawa o informowaniu). Wprowadziła ona do polskiego porządku prawnego Dyrektywę Parlamentu Europejskiego. Wzorem innych krajów Unii Europejskiej również u nas rady pracowników miały wzmacniać dialog społeczny w miejscu pracy.

Po raz pierwszy Instytut Spraw Obywatelskich (INSPRO) podsumował efekty działania ustawy w 2007 roku, rok po jej wprowadzeniu. Nadzieje szybko zostały rozwiane. **Stworzono niejasne przepisy, a możliwości działania rad zostały u nas znacznie ograniczone.** W ciągu kolejnych lat Instytut Spraw Obywatelskich aktywnie wspierał i nadal wspiera powstawanie i funkcjonowanie rad, m.in. prowadząc szkolenia, doradzając oraz wydając publikacje edukacyjne.

„Państwo polskie, zamiast wspierać formy współpracy pracodawców z pracownikami, przyjęło rolę neutralnego akuszerza, uchylając się od interwencji po stronie słabszych partnerów dialogu, szczególnie pracowników w tych zakładach pracy, gdzie związki zawodowe nie istnieją.

Ustawa o informowaniu jest w wielu miejscach niejasna, często niespójna z innymi regulacjami prawnymi. Wprawdzie dała ona związkom zawodowym instrumenty wzmacniające ich pozycję negocjacyjną względem pracodawcy (inna sprawa, czy są one skutecznie wykorzystywane), praktycznie jednak nie poprawiła słabej pozycji pracowników w tych przedsiębiorstwach, w których w ogóle nie ma



reprezentacji pracowniczej w postaci związków” – tak pisał w 2007 roku Piotr Ciompa, ekspert INSPRO, w raporcie „Jesteśmy u siebie. Rady pracowników jako narzędzie kształtowania postaw obywatelskich”. Dziś mamy rok 2015 i nic się nie zmieniło. Państwo polskie konsekwentnie unika wzięcia odpowiedzialności za rozwój dialogu społecznego z udziałem rad pracowników.

Postanowiliśmy ponownie przeanalizować sytuację i podsumować kolejny, tym razem siedmioletni, okres (2007-2014). Służy temu nasz najnowszy projekt „Rady pracowników – skuteczne narzędzie zwiększania zaangażowania obywateli w życie publiczne”.

Jednym z kluczowych celów projektu jest nowelizacja ustawy, która nie spełnia oczekiwań rad.

Podczas ośmiu spotkań konsultacyjnych w różnych regionach kraju członkowie rad pracowników

będą mogli dzielić się z nami swoimi doświadczeniami. Przygotujemy dla Państwa specjalne numery „Peryskopu”, aktualizujemy stronę www.radypracownikow.info, prowadzimy działania rzecznicze w Sejmie i Senacie. Projekt zakończy Ogólnopolski Kongres Rad w czerwcu 2016 roku.

Podsumowując, obecnie jednym z najbardziej palących wyzwań w miejscach pracy staje się tworzenie przestrzeni do dialogu społecznego pomiędzy pracodawcą a pracownikami. Pracowników w tym dialogu mogą reprezentować związki zawodowe lub rady pracowników.

Warto wzmocnić ogniwo dialogu, którym są rady, bo razem można więcej.

Członków wszystkich rad pracowników i związków zawodowych zapraszam do współpracy.

Rafał Górski
prezes Instytutu Spraw Obywatelskich
i Grupy INSPRO sp. z o.o.

USTAWA? DO NOWELIZACJI!

Dziewięć lat funkcjonowania rad pracowników w Polsce pokazało, z jak ważkimi problemami muszą się one mierzyć w miejscach pracy. Niestety, obowiązujące przepisy nie umacniają ich pozycji. Nie dają im również do rąk instrumentów prawnych, umożliwiających skuteczne działanie.

W państwach tzw. „starej Unii” nikogo nie dziwi działanie rad pracowników czy związków zawodowych. W poszczególnych krajach Unii Europejskiej dialog reprezentacji pracowników z pracodawcami przyjmuje co prawda rozmaite formy, ale ogólne ramy funkcjonowania organizacji pracowniczych wyznacza przede wszystkim Dyrektywa 2002/14/WE, dotycząca informowania i konsultacji z pracownikami. W kwestii przepisów szczegółowych pozostawia ona każdemu krajowi pewną swobodę, ze względu na różnice w lokalnych przepisach, tradycji czy uwarunkowaniach politycznych.

W 2006 roku, zgodnie z unijnymi zaleceniami, Dyrektywa została przeniesiona również do polskiego porządku prawnego. Miało to przyczynić się do rozwoju dialogu między pracodawcami i pracownikami. Czy wprowadzona w Polsce „Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu konsultacji” spełniła pokładane w niej nadzieje?

Wady i słabe strony krajowej Ustawy ujawniły się bardzo szybko. Już w rok po jej wprowadzeniu Instytut Spraw Obywatelskich dokonał pierwszego podsumowania (wnioski zawarto w raporcie

„Jesteśmy u siebie. Rady pracowników jako narzędzie kształtowania postaw obywatelskich”). Miało być pięknie, a wyszło jak zwykle...

W Polsce nie wdrożono wszystkich zaleceń Dyrektywy. Ponadto powstał zbiór przepisów w wielu miejscach niejasnych, a często niespójnych z innymi regulacjami prawnymi.

Ustawa nie poprawiła pozycji pracowników w przedsiębiorstwach, w których nie ma związków zawodowych.

Praktyka udowodniła, że opierając się na zapisanych w ustawie przepisach, rady pracowników nie są w stanie skutecznie egzekwować od pracodawców informacji o stanie przedsiębiorstwa.

Doświadczenia zgromadzone od 2006 roku w coraz większym stopniu obnażają słabość ustawy. **W chwili obecnej jej nowelizacja jest po prostu koniecznością. W pierwszej kolejności należałoby znieść wymóg podpisania wniosku o utworzenie rady pracowników przez 10 procent załogi w przedsiębiorstwach, w których nie działają związki zawodowe.** Państwo powinno zaangażować się w propagowanie idei tworzenia rad i faktycznie stać się wsparciem dla reprezentacji pracowników. Należy na nowo, precyzyjnie, zdefiniować zakres informacji, o które może wnioskować rada. To tylko kilka z koniecznych do wprowadzenia zmian. Ich lista jest długa...

Tworząc wadliwą ustawę, zmarnowano szansę nawiązania dialogu między pracownikami a pracodawcami, stworzenia pracownikom dostępu do informacji na temat planów związanych z przyszłymi działaniami firmy.

Zamiast przekraczać bariery, wprowadzono nowe ograniczenia. Dziewięć lat funkcjonowania ustawy udowodniło konieczność wprowadzenia w niej zmian. Przez ten czas 4-krotnie zmniejszyła się liczba działających rad pracowników, istniejących głównie w sektorze państwowym lub w sprywatyzowanych byłych państwowych przedsiębiorstwach. **Sektor prywatny wciąż pozostaje niemal poza zasięgiem organizacji pracowniczych.** Z jakimi trudnościami trzeba się mierzyć w tym obszarze, pokazuje m.in. niedawne zamieszenie i likwidacja związku zawodowego w jednej z sieci dyskontów. Przy tej okazji powstaje również pytanie, co jest nie w porządku z polskimi przepisami, skoro w zagranicznych oddziałach tej samej firmy organizacje związkowe mogą działać?

Pracodawcy zdają się nieustannie okopywać na swoich pozycjach, zajmując niejako miejsca po przeciwnej stronie barykady niż zatrudnieni przez nich pracownicy. **Takie działania mogą**

przynosić korzyści wyłącznie stronie silniejszej. Ale traktując drugą stronę z pozycji siły nie stworzymy pola do dialogu i porozumienia.

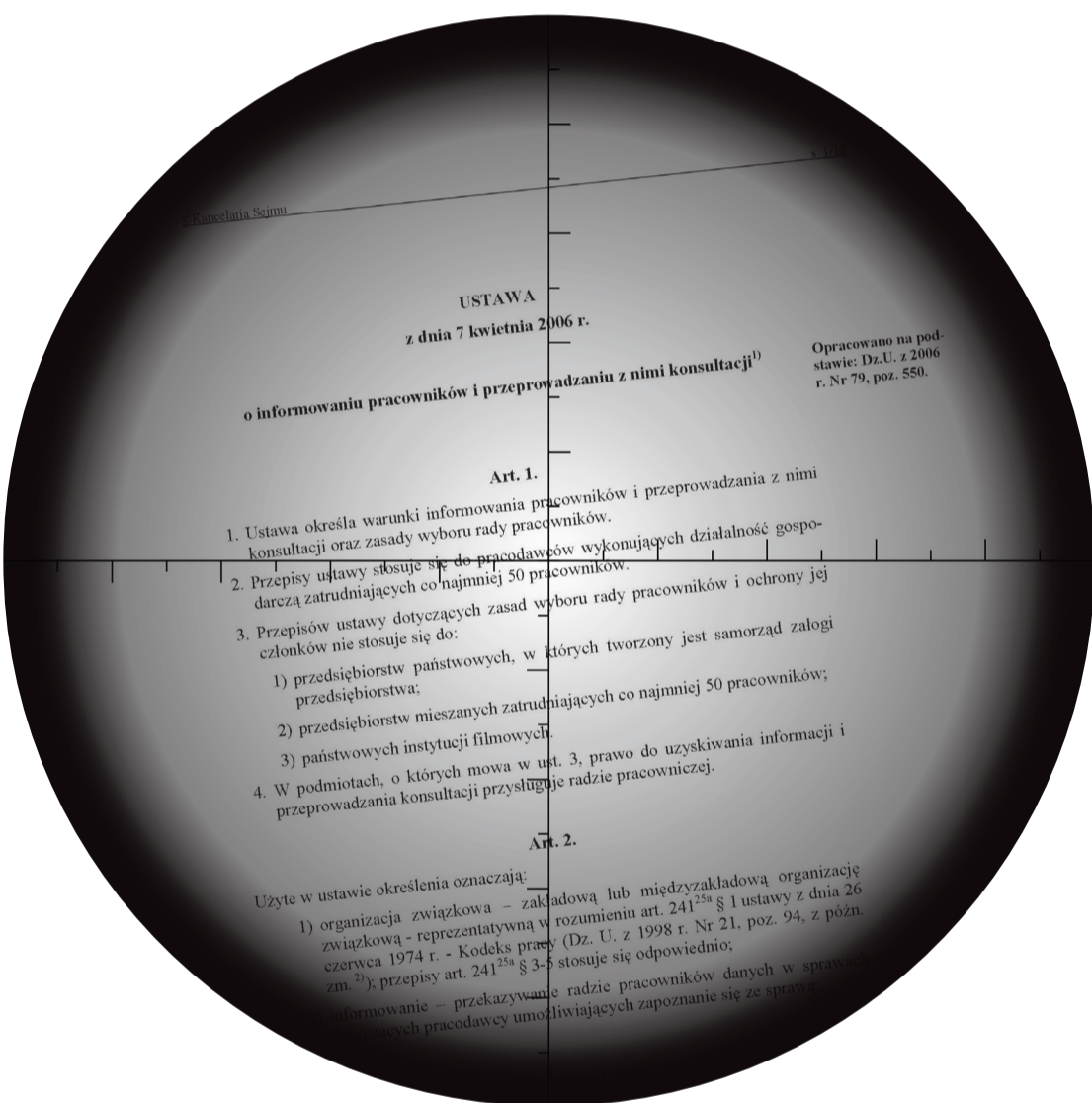
Nowelizacja ustawy w taki sposób, żeby faktycznie posłużyła ona wspieraniu rad pracowników i zwiększeniu ich wciąż malejącej liczby, staje się kwestią pierwszoplanową. Dlatego działanie w tym kierunku jest jednym z priorytetów projektu, realizowanego przez Instytut Spraw Obywatelskich.

Wszystkie rady zapraszamy do współpracy i włączenia się w konsultacje na temat nowelizacji ustawy. Prosimy o przysyłanie sugestii, wskazywanie tych punktów, które Waszym zdaniem należy zmodyfikować. Liczymy również na głosy o zagadnieniach, które powinny zostać dodane do istniejących przepisów.

WWW.RADYPRACOWNIKOW.INFO

Na stronie znajdziesz m.in.:

1. na bieżąco aktualizowane informacje o projekcie „Rady pracowników – skuteczne narzędzie zwiększania zaangażowania obywateli w życie publiczne”,
2. oferty szkoleń dla rad pracowników,
3. ABC rady pracowników.



PYTANIA I ODPOWIEDZI

W firmie, która zatrudnia powyżej 1 tysiąca pracowników, nie działa żadna rada pracowników. Jak sprawić, i kto ma to zrobić, by pracodawca ogłosił wybory?

Art. 8. ustawy o informowaniu zakłada, że pracodawca organizuje wybory członków rady pracowników na pisemny wniosek grupy co najmniej 10 procent pracowników. Oznacza to, że pracodawca nie może przeprowadzić wyborów bez impulsu ze strony załogi, a także wskazuje na fakultatywność powołania rady pracowników przez pracodawcę.

Po otrzymaniu wniosku pracodawca jest obowiązany powiadomić pracowników o terminie przeprowadzenia wyborów oraz terminie zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy (np. na tablicy ogłoszeń, stronie internetowej, drogą mailową). Powiadomienie to powinno nastąpić nie później niż na 30 dni przed przewidywanym dniem wyborów. Termin zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników wynosi 21 dni.

W razie uniemożliwienia przez pracodawcę utworzenia rady pracowników, zbyt długiej zwłoki z podaniem informacji pracownikom o osiągnięciu progu zatrudnienia umożliwiającego

powołanie rady, a także w razie niezorganizowania lub utrudniania przeprowadzenia wyborów do rady, pracodawcy grozi kara ograniczenia wolności albo grzywny (art. 19. ust. 1. pkt 1–3 ustawy o informowaniu).

W związku z powyższymi ustaleniami należy stwierdzić, że pracownicy ze swojej strony, o ile niewystarczające okaże się złożenie wniosku o przeprowadzenie wyborów do rady pracowników, mogą złożyć skargę do Okręgowego Inspektoratu Pracy. Adresy OIP dostępne są na stronie internetowej: www.bip.pip.gov.pl.

Skargi dotyczące naruszenia praw pracowniczych mogą być wnoszone pisemnie, telegraficznie lub za pomocą

dalekopisu, telefaksu, poczty elektronicznej, a także ustnie do protokołu. Skarga nie może pozostać anonimowa, gdyż te skargi, które nie zawierają imienia i nazwiska oraz adresu wnoszącego, co do zasady pozostaną bez rozpoznania. Pracownik nie musi się jednak obawiać, iż pracodawca dowie się o osobie wnoszącego, ponieważ inspektor pracy jest zobowiązany do nieujawniania informacji, że kontrola przeprowadzana jest w następstwie skargi, chyba że zgłaszający skargę wyrazi na to pisemną zgodę (art. 44. ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz. U. 2015, poz. 640). Dla bezpieczeństwa warto jednak na końcu skargi zastrzec swoje dane osobowe (np.:

POZNAŃ – RELACJA ZE SPOTKANIA

Pierwsze z ośmiu regionalnych spotkań konsultacyjno-sieciujących dla rad pracowników odbyło się w Poznaniu 19 października 2015 roku. Jednym z najważniejszych zadań całego cyklu jest przygotowanie nowelizacji ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji z 2006 roku.

Każdy z partnerów projektu ma bogate doświadczenie w zakresie poruszanej problematyki. Reprezentująca Radę Pracowników Volkswagen Group Polska Julitta Szuman przewodzi radzie trzecią kadencję. Należy również do działającego od roku w zakładzie związku zawodowego. Koncern Volkswagena jest firmą, która ma pomysły i potrafi efektywnie kształtować stosunki między pracodawcą a pracownikami.

Ekspert Instytutu Spraw Obywatelskich Piotr Ciompa pracuje jako menedżer dużych i średnich przedsiębiorstw. Jak sam przyznaje, miał kiedyś poglądy neoliberalne. W pewnym momencie dostrzegł, że niewidzialna ręka wolnego rynku nie radzi sobie w kwestiach regulowania relacji pracodawców z pracownikami. I wtedy mentalnie przeszedł na stronę pracowników.

Od powitania uczestników rozpoczął dyskusję Rafał Górski, prezes Instytutu Spraw Obywatelskich, organizacji działającej na rzecz rad pracowników od 2006 roku, odkąd zaczęły one powstawać w Polsce.

WYZWANIA DLA RAD

Przed radami wyrastają różne przeszkody. W wielu przypadkach pierwszą barierą do pokonania bywa samo powołanie rady. Inna kwestia zapalna to finansowanie przez pracodawcę działalności rady. Bywa, że uzyskanie pieniędzy na opłatę udziału w szkoleniu staje się nie lada wyzwaniem. Podobnie jak uzyskanie delegacji, umożliwiającej uczestniczenie nawet w spotkaniach bezpłatnych. Poważnym wyzwaniem jest komunikowanie się. Padło sporo głosów wskazujących na trudności w rozmowach z zarządami, które często udzielają ogólnikowych lub zdawkowych informacji o stanie firm. Mówiąc wprost, takie informowanie nazywano „działaniem pozorowanym”.

„W związku z zastrzeżeniem z art. 44. ust. 3 ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 roku o Państwowej Inspekcji Pracy, Dz.U. 2015, poz. 640, nie wyrażam zgody na ujawnienie informacji, że kontrola jest przeprowadzana z związku ze złożoną przeze mnie skargą”.

W treści skargi należy wskazać firmę przedsiębiorcy, na którego składana jest skarga do OIP (np.: „Pimpus” sp. z o.o. z siedzibą w X przy ul. Y), a także wyjaśnić, jakie przepisy zdaniem pracownika są łamane przez pracodawcę. Wnoszący powinien krótko opisać sytuację, które miały miejsce w zakładzie pracy, a które stanowią potwierdzenie niezgodnego z prawem zachowania pracodawcy.

Trudności pojawiają się również we współpracy ze związkami zawodowymi. Rady pracowników chciałyby być przez nie postrzegane jako partner, a nie konkurencja.

STAN IDEALNY

Co zrobić, żeby było lepiej? Między kompetencjami i zadaniami związków zawodowych a kompetencjami i zadaniami rad pracowników istnieją znaczące różnice. Związki zawodowe mają w ręku narzędzia nacisku: od sporu zbiorowego aż po strajk. Nie mają natomiast dostępu do informacji, jeśli pracodawca nie wyrazi na to zgody. Rada pracowników, przynajmniej teoretycznie, ma zagwarantowany przepisami dostęp do informacji o stanie firmy, ale nie posiada żadnych możliwości nacisku na pracodawcę. Rozwiązanie narzuca się samo. **Idealnym wyjściem byłaby zgodna współpraca obu stron.** Niestety, w wielu przypadkach to wciąż odległa perspektywa. Mimo to powinno się myśleć o zawarciu jakiegoś kompromisu.

KŁOPOTLIWA USTAWA

Bywa, że członkowie rad czują się bezradni. Cóż z tego, że mają prawo do uzyskania informacji o stanie firmy, skoro nie mają instrumentów nacisku, umożliwiających ich wyegzekwowanie. Takiemu stanowi rzeczy w dużej mierze winna jest wadliwie skonstruowana ustawa. **Dlatego na pierwszy plan wysuwa się opracowanie projektu jej nowelizacji.** I temu właśnie służą regionalne spotkania konsultacyjno-sieciujące, podczas których członkowie rad pracowników mogą dzielić się doświadczeniami i sugestiami z autorami pracującymi nad nowelizacją.

Do końca kadencji rady pracowników pozostał rok. Czy w przypadku rezygnacji członka rady musimy rozpisać wybory uzupełniające, czy też skład rady uzupełnić osobą, która w wyborach uzyskała następny wynik wyborczy na liście?

PUNKTY DO POPRAWKI

Jest ich sporo. Kłopoty sprawia zbyt ogólna definicja informacji, którą należy doprecyzować. Za wzór może tu posłużyć zapis z ustawy o europejskich radach zakładowych.

Akceptację uczestników spotkania zyskał zapis zobowiązujący pracodawcę do udzielania informacji niezwłocznie, w formie pisemnej.

Odmowę udostępnienia informacji pracodawca powinien dostarczyć w ciągu siedmiu dni i pisemnie ją uzasadnić.

Zmiany wymagają zapisy regulujące kwestie finansowe. Rada powinna mieć własny budżet, wyznaczany według ściśle określonych zasad, i samodzielnie nim zarządzać. Powinna również mieć prawo samodzielnego dobierania specjalistów, z których wsparcia ewentualnie chciałyby skorzystać.

Warto zmodyfikować zapis dotyczący ochrony przed zwolnieniem byłych członków rad, zapewniając im roczny okres ochronny po wygaśnięciu mandatu.

Mało precyzyjny wydaje się zapis określający kadencję rady, informujący jedynie, że trwa ona cztery lata od dnia wyboru. Nowa propozycja mówi, że „rada pracowników działa do dnia pierwszego posiedzenia nowo wybranej rady pracowników”. Takie rozwiązanie uniemożliwiłoby odwołanie wyborów nowej rady, ponieważ do chwili jej powołania nadal działałaby „stara” rada.

POTRZEBNY WYSIŁEK

Czy warto nowelizować ustawę? Odpowiedź na to pytanie znaleźliśmy w anonimowych kwestionariuszach, które uczestnicy poznańskich konsultacji wypełnili na zakończenie spotkania.

Zadaliśmy w nich m.in. pytanie „Co sądzi Pan/i o inicjatywie nowelizacji ustawy [...]?”. Wszyscy zaakceptowali pomysł.

Jedni nazwali inicjatywę „rewelacyjnym pomysłem”, inni „bardzo dobrą propozycją” lub „jak najbardziej słuszną”. Ktoś napisał: „Jest potrzebna dla działalności rad pracowników” – i to stwierdzenie

chyba najlepiej oddaje jej znaczenie. Dlatego ustawa powinna być jak najlepsza.

Doprecyzowania, ponownego zdefiniowania albo wykreślenia z ustawy wymaga wiele punktów. Na konsultacjach i rozmowach trzeba będzie spędzić wiele godzin. Mamy nadzieję, że zechcecie je Państwo poświęcić jako wkład społeczny w ulepszenie ustawy i wzmocnienie uprawnień rad pracowników.

WEŹ UDZIAŁ W SPOTKANIU!

Nic nie służy lepiej budowaniu wzajemnego zaufania niż bezpośredni kontakt i otwarte rozmowy. Dlatego przedstawiciele rad pracowników zapraszamy do uczestniczenia w specjalnym cyklu spotkań konsultacyjno-sieciujących.

Będą one doskonałymi okazjami do lepszego poznania się, wymiany doświadczeń, podzielenia problemami czy skorzystania z porad ekspertów. Wśród poruszanych zagadnień znajdują się m.in.: spory z pracodawcami, przegląd przepisów prawnych regulujących funkcjonowanie rad pracowników, zagadnienia związane z procesami informowania i konsultacji.

Zaplanowaliśmy osiem spotkań w okresie od października 2015 do kwietnia 2016 w następujących miastach: **Poznań, Rzeszów, Warszawa, Łódź, Wrocław, Kraków, Lublin, Gdańsk.**

Prezentowana lista miast ma charakter orientacyjny. Jeśli z jakiegoś regionu otrzymamy informacje, że właśnie tam istnieje szczególna potrzeba zorganizowania spotkania, w miarę możliwości zostanie wzięta pod uwagę zmiana lokalizacji. Dlatego wszystkie rady pracowników prosimy o zgłaszanie uwag dotyczących miejsc, jak również zakresu tematów.

Projekt zakończy Ogólnopolski Kongres Rad, który odbędzie się w czerwcu 2016 roku w Warszawie.

Dokładne daty spotkań, termin kongresu oraz informacje dotyczące projektu będą zamieszczane na bieżąco na stronie internetowej: www.radypracownikow.info.

W wyborach do trzyosobowej rady pracowników dwóch kandydatów uzyskało jednakową liczbę głosów. Jeden z kandydatów jest przedstawicielem oddziału oddalonego o 200 km. Czy można nie przeprowadzać wyborów uzupełniających, tylko powołać radę czteroosobową? W takim przypadku załoga oddalonego oddziału ma swojego przedstawiciela.

Art. 3 ust. 1 ustawy o informowaniu określa tylko minimalną liczbę członków rady pracowników. Oczywiście zgodnie z art. 5 ust. 2 pkt 1 można ustalić większą liczbę członków rady pracowników, ale należy to zrobić wraz z pracodawcą.

(ciąg dalszy na str. 4)

WSPIERAMY RADY

Przepisy ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników. **W Polsce istnieje około 35 000 takich przedsiębiorstw.** Jeszcze przed wejściem w życie ustawy 4066 firm podpisało ze związkami zawodowymi odpowiednie porozumienia o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji bez powoływania rad pracowników. Jeśli chodzi o pozostałe przedsiębiorstwa, tj. 31 000, w szczytowym okresie rady funkcjonowały jedynie w 3091 spośród nich.

W 2014 roku w Polsce działało już tylko około 400 rad pracowników – tak wynika z informacji Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej.

Wskaźniki są alarmujące. W odpowiedzi na tak głęboką zapaść przygotowaliśmy projekt „Rady pracowników – skuteczne narzędzie zwiększania zaangażowania obywateli w życie publiczne”. Realizują go wspólnie Grupa INSPRO, Instytut Spraw Obywatelskich i Rada Pracowników Volkswagen Group Polska. Projekt potrwa od 1 lipca 2015 roku do 30 czerwca 2016 roku.

Planowane działania to m.in.:

- 1. Nowelizacja ustawy** o ramowych warunkach informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami.
- 2. Przeprowadzenie badań** ankietowych wśród rad pracowników.
- 3. Zorganizowanie spotkań** konsultacyjno-sieciujących dla członków rad pracowników.
- 4. Wydanie raportu** eksperckiego.
- 5. Prowadzenie dialogu** z posłami i senatorami na temat rad pracowników.

Szczegółowe informacje o terminach i wydarzeniach będą zamieszczane na bieżąco na stronie internetowej:

WWW.RADYPRACOWNIKOW.INFO

Centrum Wspierania Rad Pracowników, które jest inicjatywą Instytutu Spraw Obywatelskich:

1. Organizuje doradztwo, spotkania konsultacyjno-sieciujące i szkolenia.
2. Inicjuje, śledzi i opiniuje zmiany w prawie dotyczące rad pracowników.
3. Prowadzi serwis informacyjny: www.radypracownikow.info.

Przeznacz 1% podatku, abyśmy mogli pomagać Twojej radzie – KRS 0000191928.



Projekt dofinansowany ze środków Programu Fundusz Inicjatyw Obywatelskich.



PYTANIA I ODPOWIEDZI (CD.)

Natomiast przepisy nie dają podstaw do tego, aby rada samemu mogła rozszerzyć liczbę swoich członków.

Podsumowując: powołanie rady czteroosobowej jest możliwe tylko za zgodą pracodawcy, chyba że zostaną spełnione przesłanki do powołania rady w większym składzie, tzn. liczba pracowników w danym zakładzie pracy przekroczy 250 osób.

Złożyliśmy na ręce dyrektora podpisany przez wymaganą ustawą liczbę osób wniosek o przeprowadzenie wyborów do rady pracowników. Dyrektor do wniosku się nie ustosunkował:

- 1) Jaki maksymalny czas przysługuje dyrektorowi na przeprowadzenie wyborów?**
- 2) U kogo powinniśmy szukać wsparcia, jeżeli dyrektor gra na zwłokę, myśląc, że sprawa przysłówiowo rozejdzie się po kościach?**



Piotr Ciompa, ekspert INSPRO, na spotkaniu konsultacyjno-sieciującym

Odnosząc się do pierwszej kwestii – ustawa o informowaniu nie wskazuje na konkretny termin, w którym pracodawca ma zorganizować wybory do rady pracowników. Jak wynika z art. 8 ust. 1 ustawy – wybory członków rady pracowników organizuje pracodawca na pisemny wniosek grupy co najmniej 10 procent pracowników, powiadamiając o terminie ich przeprowadzenia oraz terminie zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy (np. na tablicy ogłoszeń, poprzez e-maile do pracowników itp. Chodzi o wszelkie

metody techniczno-organizacyjne, którymi dysponuje pracodawca). Z kolei art. 8 ust. 2 ustawy doprecyzowuje, że powiadomienie, o którym mowa w ust. 1, następuje nie później niż na 30 dni przed dniem wyborów. Termin zaś zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników wynosi 21 dni od dnia powiadomienia przez pracodawcę o ich terminie.

Oznacza to, że pracodawca ma powiadomić o wyborach na 30 dni przed ich terminem, którego z kolei ustawa nie narzuca.

Odnosząc się do drugiej kwestii – zgodnie z art. 19 ust. 1 pkt 1 i 3 – jeżeli pracodawca uniemożliwia utworzenie rady pracowników, nie organizuje wyborów rady pracowników lub je utrudnia, to podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny. Oskarżycielem publicznym w takich sprawach jest inspektor pracy, a sprawa toczy się na podstawie przepisów kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

W takiej sytuacji należy zgłosić się do państwowego inspektora pracy. Oznacza to konieczność złożenia zawiadomienia o możliwości popełnienia wykroczenia do właściwego miejscowo Inspektoratu Pracy. Można to zrobić pisemnie, telegraficznie, za pomocą dalekopisu, telefaksu, poczty elektronicznej, a także ustnie do protokołu. W zawiadomieniu powinno przedstawić się opis sprawy, w tym naganne zachowanie pracodawcy. W wyniku złożenia takiego wniosku inspektor zobligowany jest do podjęcia czynności wyjaśniających, m.in. zebrania dowodów, przeprowadzenia kontroli u pracodawcy, z zachowaniem anonimowości osoby, która złożyła zawiadomienie. Po przeprowadzeniu kontroli inspektor powiadamia o jej wynikach, wraz ze wskazaniem środków, które zostaną w jej następstwie podjęte.

Podsumowując: pracodawca dysponuje pewną swobodą w zakresie ustalenia daty (dnia) wyborów. Ustawodawca określa tylko termin, w jakim ma nastąpić powiadomienie pracowników o przeprowadzeniu wyborów oraz zgłoszenie kandydatów do rady, jak również wskazuje, ile czasu może upłynąć od dnia ustalenia regulaminu działania komisji wyborczej do dnia wyborów. Jednakże, jeżeli

w sposób nieuzasadniony pracodawca zwleka z przeprowadzeniem wyborów, to wówczas w rachubę mogą wejść sankcje określone w art. 19 ustawy. Mianowicie, jeżeli pracodawca uniemożliwia utworzenie rady pracowników, nie organizuje wyborów rady pracowników lub je utrudnia, to podlega karze ograniczenia wolności albo grzywny. Oskarżycielem publicznym w takich sprawach jest inspektor pracy, a sprawa toczy się na podstawie przepisów kodeksu postępowania w sprawach o wykroczenia.

Czy można zrezygnować z bycia członkiem rady pracowników? Jestem jednocześnie przewodniczącą tej rady.

Można zrezygnować z bycia członkiem rady pracowników.

Zgodnie z art. 12. ust. 1. ustawy o informowaniu członkostwo w radzie ustaje w razie rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, zrzeczenia się funkcji lub wniosku w sprawie ustania członkostwa podpisanego co najmniej przez 50 procent pracowników zatrudnionych u pracodawcy co najmniej przez 6 miesięcy. Zatem jedną z możliwości ustania członkostwa jest autonomiczne, dobrowolne i jednostronne oświadczenie woli członka rady, w którym zrzeka się on sprawowanego mandatu.

Jestem członkiem rady pracowników. Nieoficjalnie dowiedziałem się o planowanym zwolnieniu grupy pracowników. Oficjalnie rada prawdopodobnie otrzyma tę informację w dniu zwolnienia. Czy rada pracowników ma instrumenty, które pozwoliłyby jej na zablokowanie zwolnień bądź przesunięcie ich w czasie?

Zgodnie z art. 13 ust. 1 pkt 2 ustawy o informowaniu pracodawca jest zobowiązany do przekazania radzie pracowników informacji dotyczących stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia. Ponadto art. 14 ustawy określa obowiązek pracodawcy przeprowadzenia w tej kwestii konsultacji z radą pracowników. Niedopuszczalne jest poinformowanie rady lub przeprowadzenie z nią konsultacji w dniu planowanych zwolnień, gdyż pracodawca obowiązany jest do przekazania informacji w terminie, formie i zakresie umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji i przygotowanie się do konsultacji. Pracodawca nie jest jednak związany zdaniem rady pracowników w kwestii zwolnień ani jej opinią. Jeżeli konsultacje nie zakończą się porozumieniem między pracodawcą a radą pracowników, nie ma ona możliwości zakwestionowania decyzji pracodawcy w kwestii zwolnień.

Chcesz poznać odpowiedź na swoje pytanie? Wejdź na naszą stronę i skorzystaj z formularza „Zadaj pytanie ekspertowi”.