

BIULETYN INFORMACJI PRAWNEJ

nr 1/2008

Czy pracodawca powinien powołać radą pracowniczą ?

oprac. Ewa Kwiatek-Sokołowska

Mimo tego, że w spółkach zatrudniających co najmniej 50 pracowników działa organizacja związkowa pracodawca powinien powiadomić pracowników o możliwości powołania przez nich rady pracowniczej.

Konkluzja ta wynika z ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z 2006 roku nr 79 poz. 550), która weszła w życie w dniu 25 maja 2006 roku. Do dnia 23 marca 2008 roku ustawa stosowana jest wyłącznie w odniesieniu do pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników, natomiast od dnia 24 marca 2008 roku przepisy ustawy dotyczyć będą pracodawców wykonujących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników.

W spółkach gdzie zatrudnionych jest powyżej 50 pracowników oraz działa jedna organizacja związkowa, ustawa nakłada na Spółkę (zwaną dalej: pracodawcą) następujące obowiązki:

1. obowiązek powołania rady pracowników,
2. obowiązek informowania oraz przeprowadzania konsultacji z radą pracowników.

Powołanie rady pracowników oraz przedmiot jej działania:

Od dnia 24 marca 2008 r. do dnia 23 maja 2008 r. organizacja związkowa działająca u pracodawcy winna wybrać radę pracowników w składzie 3 osób oraz powiadomić o tym pracodawcę. **Jest to zatem obowiązek organizacji związkowej, a nie pracodawcy.**

Rada pracowników z pracodawcą winna dokonać pewnych ustaleń. Jedne z nich mają charakter obowiązkowych inne są tylko fakultatywne.

Ustalenia obligatoryjne powinny być dokonane w zakresie:

- 1) zasad i trybu przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji;
- 2) trybu rozstrzygania kwestii spornych;
- 3) zasad ponoszenia kosztów związanych z wyborem i działalnością rady pracowników powoływanej, choć ustawa nakłada na organizację związkową obowiązek ponoszenia kosztów wyboru i działalności rady pracowniczej, to jednak może to zostać uzgodnione inaczej.

Ustalenia fakultatywne mogą dotyczyć dowolnych kwestii, w tym:

- 1) liczby członków rady pracowników – nie mniej niż 3 osoby,
- 2) zasad pokrywania kosztów związanych z pomocą osób posiadających specjalistyczną wiedzę, z której korzysta rada pracowników;
- 3) zasad zwalniania od pracy członków rady pracowników w zależności od liczebności zatrudnionych pracowników.

Obowiązek informowania

O ile pracodawca wraz z radą pracowników nie dokonają odmiennych ustaleń, w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań oraz na pisemny wniosek rady pracowników, pracodawca ma obowiązek przekazania radzie pracowników informacji dotyczących:

- 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.

W wyżej wymienionych sprawach rada pracowników może przedstawić opinię; przyjęcie opinii wymaga zgody większości członków rady pracowników. Jednocześnie każdy z członków rady pracowników może przedstawić zdanie odrębne, które powinno być przedstawione pracodawcy. Wszelkie informacje pracodawca winien jest przekazać w terminie, formie i zakresie umożliwiającym radzie pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji, a w sprawach dotyczących zmian w zakresie poziomu zatrudnienia, przygotowanie się do konsultacji.

Obowiązek przeprowadzania konsultacji

Pracodawca ma obowiązek prowadzić konsultacje z radą pracowników w sprawach dotyczących:

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

Konsultacje powinny być prowadzone w terminie, formie i zakresie umożliwiającym pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami, na odpowiednim poziomie kierowniczym. Konsultacje powinny być prowadzone na podstawie informacji przekazanej przez pracodawcę oraz opinii przedstawionej przez radę pracowników i zdania odrębnego członka rady pracowników. Pracodawca powinien umożliwić radzie pracowników odbycie wspólnego spotkania w celu uzyskania jego stanowiska wraz z uzasadnieniem odnoszącym się do opinii rady

pracowników. Konsultacje mają na celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia pomiędzy radą pracowników a pracodawcą. Rada pracowników oraz pracodawca są obowiązani prowadzić konsultacje w dobrej wierze oraz z poszanowaniem interesów stron. Przy wykonywaniu zadań rada pracowników może korzystać z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę.

Zastrzeżenie poufności informacji

Pracodawca może zastrzec poufność w odniesieniu do niektórych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa. Rada pracowników oraz osoby udzielające pomocy radzie pracowników są obowiązani do nieujawniania tych informacji. Obowiązek utrzymania tajemnicy dotyczy członków rady pracowników również po zaprzestaniu pełnienia funkcji, lecz nie dłużej niż przez okres 3 lat. 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. W przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nieudostępnienie jest bezzasadne, 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.

Ochrona stosunku pracy członków rady pracowników

Członkom rady pracowników przysługują następujące uprawnienia:

- 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.

Obowiązek przesłania informacji Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej

Organizacja związkowa powinna powiadomić pracodawcę o powołaniu rady pracowniczej W terminie 30 dni od dnia powiadomienia pracodawcy o wyborze rady pracowników przekazuje Ministrowi Pracy i Polityki Społecznej.

