

Wybór nowej rady pracowników po upływie kadencji rady związkowej (cz. 2)

W poprzednim numerze TS opublikowana została część zasad związanych z powoływaniem ogólnozawodowych rad pracowników. Poniżej opisuję kolejne uregulowania w tym zakresie.

Czy każdy pracodawca musi stworzyć w swoim zakładzie radę pracowników?

Nie u każdego pracodawcy musi działać rada pracowników. Przepisy ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. z 2006, Nr 79, poz. 550 ze zm.) stosuje się do pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników. Rady nie tworzy się w przedsiębiorstwach państwowych, w których działa samorząd załogi przedsiębiorstwa, przedsiębiorstwach mieszanych, zatrudniających co najmniej 50 pracowników, a także w państwowych instytucjach filmowych. Wobec tego, że pracodawca organizuje wybory na pisemny wniosek grupy co najmniej 10 proc. zatrudnionych (art. 8), rada może nie powstać chociażby z tego powodu, że pracownicy nie będą zainteresowani zbieraniem podpisów pod wnioskiem. Jeśli jednak rada już zostanie utworzona, to – co bardzo istotne – koszty związane z jej funkcjonowaniem ponosi pracodawca.

Jeśli pracodawca nie powiadomi pracowników o możliwości wyboru rady, to jakie poniesie konsekwencje?

Ustawa o informowaniu nie przewiduje żadnych sankcji za brak informacji w sprawie możliwości wyboru rady pracowników, co nie oznacza, że pracodawca nie poniesie żadnych konsekwencji. Co do zasady pracodawca powinien bowiem poinformować pracowników o takiej możliwości po osiągnięciu zatrudnienia 50 pra-

owników, np. wywieszając informację na tablicy zakładowej. Jeżeli tego nie uczynił, można powiadomić inspekcję pracy, gdyż pracodawca nie realizuje obowiązku wynikającego z ustawy (przy założeniu, że pracownicy mają świadomość, iż taka rada może powstać). Z drugiej jednak strony, jeżeli pracownicy są bardzo zainteresowani wyborem swoich członków, to mogą przecieć, nawet pomimo braku odpowiednich działań pracodawcy, zebrać odpowiednią liczbę podpisów i tym działaniem zmobilizować pracodawcę do realizacji obowiązku wynikającego z ustawy.

Jak przeprowadzane są wybory?

Jak stanowi art. 10 ustawy o informowaniu, wybory przeprowadza się w dniu roboczym. Tym dniem będzie każdy dzień pracy poza niedzielą i świętem, które są dniami ustawowo wolnymi od pracy zgodnie z ustawą z dnia 18 stycznia 1951 r. o dniach wolnych od pracy (Dz.U. z 1951 r., Nr 4, poz. 28). Wybory przeprowadza się na ogólnym zebraniu pracowników lub w inny sposób przewidziany w regulaminie, nie później niż w terminie 30 dni od dnia jego przekazania. Można też zwrócić uwagę, że ustawa nie stwierdza, czy musi być to jeden, czy kilka dni wyborów. Aby zapewnić odpowiednią frekwencję, regulamin wyborów może przewidywać przeprowadzanie ich w kilka dni, tak aby jak największa liczba pracowników wzięła w nich udział. Regulamin określa skład i zasady powoły-

wania oraz tryb działania komisji wyborczej. Jest on ustalony przez pracodawcę i uzgodniony z pracownikami wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. Przy czym podkreślam – istotne, by ten przedstawiciel był rzeczywistym przedstawicielem pracowników, a nie wskazanym przez pracodawcę. Nie widzę przeszkód, aby taką rolę pełniły związki zawodowe, chociaż ustawa o informowaniu nie odsyła w tym zakresie do ustawy o związkach zawodowych, z której przecież wynika, że związki zawodowe reprezentują wszystkich pracowników. Ogół pracowników zakładu pracy może jednak wskazać zakładową organizację związkową na swojego przedstawiciela do uzgodnień regulaminu wyborów. W przypadku nieuzgodnienia regulaminu w terminie 30 dni od dnia jego przekazania regulamin ustala pracodawca, uwzględniając ustalenia dokonane w trakcie jego uzgadniania. Wybory członków rady pracowników są bezpośrednio i odbywają się w głosowaniu tajnym, a są ważne, jeżeli wzięło w nich udział co najmniej 50 proc. pracowników zatrudnionych u pracodawcy. Jeżeli zaś wybory nie udały się, bo nie wzięło w nich udziału co najmniej 50 proc. pracowników, to po upływie 30 dni przeprowadza się kolejne. Przy czym w tym wypadku uznaje się je za ważne, bez względu na liczbę pracowników, którzy wzięli w nich udział. Ostatecznie członkami rady pracowników zostają ci kandydaci, którzy otrzymają kolejno największą liczbę głosów.

Zdarzyć się jednak może też i tak, że niektórzy otrzymają równą liczbę głosów, a liczba miejsc pozostających do obsadzenia jest mniejsza od liczby kandydatów. Wówczas wyboru członków rady pracowników dokonują ponownie pracownicy spośród tych kandydatów.

Informacje i konsultacje – co to oznacza?

W praktyce wiele kontrowersji wzbudzają przepisy art. 13 i 14 ustawy o informowaniu, które odnoszą się do przekazywanych radzie informacji i prowadzenia konsultacji. Ustawa bowiem co prawda określa, jakie sprawy są przedmiotem tychże działań, ale z uwagi na dość ogólne sformułowania w praktyce rady mają problemy, by uzyskać konkretne dokumenty. Pracodawca bowiem przekazuje radzie pracowników informacje dotyczące działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian, stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia, działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Co się zaś tyczy konsultacji, to są one prowadzone tylko w dwóch ostatnich przypadkach, czyli w sprawach stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia oraz działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Ewa Podgórska-Rakiel,
specjalista, Zespół Prawny
Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”.