

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

Kończą się kadencje dotychczasowych rad pracowników. Poniżej przedstawiam pierwszą część aktualnie obowiązujących zasad powoływania ogólnozalagowych rad pracowników.

## Czy członkowie związku mogą wybierać radę?

Tak, członkowie związku oczywiście mają prawo wyboru członków rady pracowników, ale nie dlatego, że są członkami związku, a dlatego, że są pracownikami. Zgodnie z art. 4 ust. 2 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.), członków rady pracowników u pracodawcy zatrudniającego do 100 pracowników wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 10 pracowników, a jeżeli zatrudnionych jest w zakładzie powyżej 100 pracowników, to członków rady wybiera się spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 20 pracowników. Zatem to pracownicy czy inaczej mówiąc cała załoga ma według obecnie obowiązujących przepisów prawo wyłaniania członków rady. Członkowie związku będący pracownikami korzystają ze wszystkich uprawnień, jakie przysługują pracownikom w kwestii wyłaniania rady pracowników tzn. zbierania nazwisk kandydatów, zgłaszania kandydatów, uczestnictwa w zebraniu wyborczym, biernego i czynnego prawa wyborczego itp.

## Czy rada pracowników musi być wybrana w zakładzie niezwłocznie po tym, jak obecna skończy swoją kadencję?

Jeżeli pracownicy nie mają zamiaru korzystać z uprawnienia do wy-

łaniania swoich przedstawicieli do składu rady, to nie muszą tego robić. W praktyce pojawiają się jednak pytania, czy w takim przypadku powołanie rady w późniejszym terminie będzie jeszcze możliwe. Otóż odpowiedź na takie pytanie jest twierdząca. W sytuacji, gdy członkowie obecnej związkowej rady pracowników zakończą swoją kadencję, to załoga będzie mogła wybrać kolejną radę w dowolnym czasie. Pracownicy nie zawsze chcą angażować się w sprawy zakładu. Czasem też wybór rady, która potencjalnie może stać

związkowe promowany czy wspierany. Czasem zresztą organizacje związkowe na mocy odrębnych porozumień z pracodawcą otrzymują informacje, które co do zasady powinny być przekazywane radzie pracowników. To jednak, że załogowa rada nie zostanie wybrana teraz, kiedy związkowa rada skończy kadencję, nie będzie miało wpływu na możliwość wybrania jej później.

## Kto organizuje wybory?

Zgodnie z art. 8 ustawy o informowaniu wybory członków rady pra-

ków o wyborach nie później niż na 30 dni przed wyznaczonym terminem. Przy czym termin zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników wynosi 21 dni. Należy też pamiętać, że czynne prawo wyborcze przysługuje każdemu pracownikowi, z wyjątkiem pracowników młodocianych, a bierne prawo wyborcze przysługuje pracownikowi, który przeprowadził u pracodawcy nieprzerwanie co najmniej rok, chyba że pracodawca działa krócej. Ustawa stanowi także wyraźnie, że bierne prawo wyborcze nie przysługuje pracownikowi kierującemu jednoosobowo zakładem pracy, jego zastępcy, pracownikowi wchodzącemu w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy, głównemu księgowemu, radcy prawnemu oraz pracownikowi młodocianemu. Jeśli chodzi o same wybory, to przeprowadza je komisja wyborcza, której skład i zasady powoływania oraz tryb działania określa regulamin ustalony przez pracodawcę i uzgodniony z pracownikami wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy. W tym miejscu podkreślenia wymaga fakt, że pracodawcy najczęściej nie mają ustalonego takiego trybu wyłaniania przedstawicieli i zwyczajnie wskazują sobie pracowników, z którymi prowadzą konsultacje. Taka procedura nie jest oczywiście prawidłowa, bo wskazani przez pracodawcę pracownicy nie są wybrani przez załogę, na co należy pracodawcy zwracać uwagę. Gdy więc regulamin nie zostanie uzgodniony w terminie 30 dni od dnia jego przekazania przedstawicielom, to ostatecznie ustala go sam pracodawca, uwzględniając ustalenia dokonane w trakcie jego uzgadniania.

**Związki zawodowe i rady z prawnego punktu widzenia nie mogą w żaden sposób równać się w zakresie posiadanych kompetencji. Zakładowe organizacje związkowe mają w polskim prawie pozycję dominującą.**

się podmiotem rywalizującym z działającą w zakładzie organizacją związkową, nie jest potrzebny. Związki zawodowe i rady z prawnego punktu widzenia nie mogą w żaden sposób równać się w zakresie posiadanych kompetencji. Zakładowe organizacje związkowe mają w polskim prawie pozycję dominującą, a rady są wyłącznie podmiotem informacyjno-konsultacyjnym. Jednakże zdarzają się konflikty tych dwóch podmiotów zwłaszcza wtedy, gdy członkami rady są pracownicy nieprzychylni związkowi zawodowemu. Dlatego ten nowy sposób wyboru rady pracowników nie zawsze będzie przez organizacje

pracowników organizuje pracodawca na pisemny wniosek grupy co najmniej 10 proc. pracowników, powiadamiając o terminie ich przeprowadzenia oraz terminie zgłoszenia kandydatów na członków rady pracowników w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Należy w szczególności pamiętać, że przesłanką konieczną w tym wypadku jest wniosek grupy co najmniej 10 proc. pracowników a nie 10 pracowników. Oznacza to też, że w zakładzie, który jest jednym dużym pracodawcą o wielu oddziałach będzie trudniej zebrać odpowiednią liczbę głosów poparcia pod wnioskiem o wybór rady. Pracodawca powiadamia pracowni-

**Ewa Podgórska-Rakiel,  
specjalista, Zespół Prawny  
KK NSZZ „Solidarność”**