

## Rady pracowników

**W 2006 r. w polskich firmach zaczęły powstawać rady pracowników. W marcu zgodnie z obowiązującym prawem rady będą mogły powstawać w zakładach zatrudniających więcej niż 50 pracowników.**

**Po 23 marca 2008 r.** zgodnie z prawem europejskim, każdy pracodawca zatrudniający więcej niż 50 osób będzie miał sześć miesięcy na zorganizowanie wyborów i utworzenie rady pracowniczej. Rada ma możliwość otrzymywania informacji dotyczących m.in. planów finansowych, fuzji i przejęć, wejścia do spółki inwestora strategicznego, emisji akcji na Giełdzie Papierów Wartościowych czy zagranicznej ekspansji. Najważniejsze dla pracowników są jednak możliwości uzyskania informacji i konsultowania planów przyjęcia bądź zwolnienia większej grupy pracowników.

Członkowie rad korzystają z ochrony podczas czteroletniej kadencji tzn. że pracodawca nie może ich zwolnić ani pogorszyć ich warunków pracy czy płacy. Członek rady ma także prawo do płatnego urlopu, jeśli stwierdzi, że nie wystarcza mu czasu na załatwianie spraw pracowniczych.

### Kto tworzy radę?

Prawo powoływania tych organów uzyskują reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe albo pracownicy w wyborach powszechnych i tajnych.

### Ważne terminy:

- Od 24 marca 2008 r. przepisy ustawy znajdują zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników.
- Do 23 maja 2008 r. organizacje związkowe będą obowiązane powiadomić pracodawcę o wyborze rady pracowników lub o niezawarciu porozumienia w sprawie zasad powoływania i funkcjonowania rady pracowników.
- Do 23 lipca 2008 r. na pracodawcach ciążyć będzie obowiązek powiadomienia pracowników o prawie do wyboru rady.

- Do 23 września 2008 r. na pracodawcach ciążyć będzie obowiązek zorganizowania wyborów rady pracowników.

### Warto wiedzieć

#### Informacje

Zgodnie z prawem rada pracowników powinna być informowana o:

- działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych przez niego zmianach
- stanie, strukturze i przewidywanych zmianach zatrudnienia oraz działaniach mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia
- działaniach, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia

Polskie ustawodawstwo nie precyzuje jednak jasno prawa rad pracowników do informacji, określając że jej zakres ogranicza się jedynie do powielenie ogólnych terminów zawartych w dyrektywie europejskiej. W odróżnieniu od innych krajów w Polsce nie określono, jakiego rodzaju dokumentu może domagać się rada pracowników. Zakres informacji, jakie pracodawca będzie przekazywał radzie może zostać określona w ramach porozumienia między radą i pracodawcą. Porozumienie ma więc kluczowe znaczenie dla powodzenia działania rady. Musi ono regulować zasady dostępu do informacji, konsultacji, obciążeń kosztami związanymi z funkcjonowaniem rady, a w szczególności finansowanie pracy ekspertów. Mimo, że rada i pracodawca mają obowiązek negocjować porozumienie, nie są oni jednak zobowiązani do osiągnięcia takiego porozumienia. W tym przypadku, wyłącznie prawo reguluje kwestie przekazywania informacji.

#### Konsultacje

Rady pracowników mogą konsultować decyzje pracodawcy dotyczące:

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

Zakres konsultacji również może podlegać negocjacji z pracodawcą. Z badań przeprowadzonych przez ekspertów S.Partner wynika, że bardzo mało zawartych porozumień zawiera szczegółowy opis dotyczący konsultacji. W wielu przypadkach pracodawcy zaproponowali ograniczenie liczby konsultacji (na przykład maksymalnie dwie w ciągu roku), jak również czas, którym dysponuje rada na wydanie swojej opinii. Opinia natomiast jest warunkiem rozpoczęcia procesu konsultacji.

### Ochrona członków rady pracowników

Pracownikom, którzy zostali wybrani do rady przysługuje ochrona, to znaczy, że pracodawca bez zgody rady pracowników nie może:

1. wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym człon-

kiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie;

2. zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie chyba że dopuszczają to przepisy innych ustaw.

Oprócz tego 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, które nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

### Rada pracowników to przydatna instytucja

Podczas pierwszych dyskusji dotyczących utworzenia rad pracowników pojawiły się liczne głosy wyrażające wątpliwości, co do konieczności powołania tego typu instytucji w Polsce. Jednak badanie przeprowadzone w 2004 r. przez CBOS potwierdziło, że istnieje silne poparcie dla tworzenia rad pracowników i zostało ono m.in. wyrażone także przez działaczy organizacji związkowych.

### Czy popiera Pan(i) propozycję wprowadzenia rad pracowniczych ?

Czy popiera Pan(i) propozycję wprowadzenia rad pracowniczych ?	Odpowiedzi (w procentach)		
	pracowników najemnych	członków związków zawodowych	pracujących na własny rachunek
Zdecydowanie tak	36	36	21
Raczej tak	36	35	26
Raczej nie	10	16	21
Zdecydowanie nie	8	5	24
Trudno powiedzieć	10	7	7

Źródło: CBOS

Z badań wynika, że duża większość pracowników najemnych (72 proc.) i członków związków zawodowych (71 proc.) popiera wprowadzenie do zakładów pracy rad pracowników a tylko nieliczni są przeciwni.

Obowiązująca w Polsce ustawa jest rezultatem kompromisu pomiędzy partnera-

mi społecznymi i stanowi sumę rozbieżnych interesów i strategii. Organizacje związkowe zatrzymały swoje uprawnienia i zapewniają sobie prawo do przyglądania się radom pracowników.

Źródło: SIS z 10 marca 2008 r. (fragmenty)

# Za 3 maja pracownikom będzie przysługiwać dzień wolny

**W tym roku Święto Konstytucji 3 maja przypada w sobotę. Pracodawcy muszą więc udzielić innego dnia wolnego tym pracownikom, którzy w sobotę mają wolne.**

Każde święto występujące w tzw. okresie rozliczeniowym i przypadające w innym dniu niż niedziela obniża wymiar czasu pracy o osiem godzin. W praktyce oznacza to, że jeśli święto przypada w dzień pracy firmy, wówczas załoga ma wolne. Inaczej jest w sytuacji, gdy święto wypada w dzień wolny.

- Jeżeli w danej firmie sobota jest dniem wolnym od pracy, a z kalendarza wynika, że w tym dniu jest święto, pracodawca musi udzielić pracownikowi innego dnia wolnego od pracy.

Obowiązkiem pracodawcy jest realizacja zasady przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym. Nie wynika z niej co prawda, że w każdym zakładzie pracy oprócz niedzieli wolna od pracy powinna być jeszcze sobota (może być to każdy inny dzień tygodnia), ale w praktyce większość pracodawców ustala, że właśnie ten dzień jest wolny od pracy. Ułatwia to realizację prawa pracowników do nieprzerwanego 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego. W tym roku zdecydowanej większości pracowników będzie więc przysługiwał inny dzień wolny za Święto Konstytucji 3 Maja.

Z uprawnienia tego mogą skorzystać jednak wyłącznie osoby pracujące na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę. Dzień wolny należy się tylko pracownikom, a nie na przykład osobom zatrudnionym na podstawie umowy cywilnoprawnej (chyba że obie strony ustaliły takie rozwiązanie w umowie).

W firmach, w których obowiązuje miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy, innego dnia wolnego trzeba udzielić do końca maja.

- Natomiast pracownikom, których obowiązują dłuższe, na przykład trzymiesięczne okresy rozliczeniowe, dzień wolny należy się do końca tego okresu.

W obu przypadkach nic nie stoi na przeszkodzie, aby dnia wolnego za 3 maja udzielić 23 maja, czyli dzień po Święcie Bożego Ciała. W ten sposób pracownicy bez wykorzystywania urlopu wypoczynkowego uzyskają cztery dni wolne z rzędu.

Termin wykorzystania wolnego nie musi być taki sam dla wszystkich pracowników. Pracodawca może zdecydować, że poszczególne działy ze względu np. na specyfikę działalności będą wykorzystywać przysługujący im dzień wolny w różnych terminach.

Jeśli dzień wyznaczony przez pracodawcę do wykorzystania wolnego za 3 maja przypadnie w dniu usprawiedliwionej nieobecności pracownika, wówczas nie ma on prawa żądać od szefa, aby udzielił mu wolnego w innym terminie lub wypłacił mu odpowiednie wynagrodzenie. Zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektoratu Pracy, gdy dzień wolny za pracę w niedzielę, święto lub dzień wolny z racji pięciodniowego tygodnia pracy przypada w okresie usprawiedliwionej nieobecności w firmie, wówczas pracownik nie musi się stawiać do pracy, więc i tak ma w tym dniu wolne (bez względu na podstawę tego uprawnienia).

- **24 godziny mniej** przepracujemy w maju z powodu świąt
- Podstawa prawna: Art. 130 par. 2 ustawy z 26 czerwca 1974 r. (t.j. Dz. U. nr 21, poz. 94 z późn. zm.).
- Łukasz Guza, Gazeta Prawna (18.04.2008)

# Dane statystyczne GUS

## Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w lutym 2008 r.

Wyszczególnienie	II 2008			I-II 2008
	w liczbach bezwzględnych	I 2008 = 100	II 2007 = 100	I-II 2007=100
<b>Sektor przedsiębiorstw</b>				
Zatrudnienie w tys.	5371,3	100,4	105,9	105,9
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	3032,70	102,1	112,8	112,0
w tym bez wypłat z zysku	3032,40	102,2	112,9	112,0

## Stopa bezrobocia styczeń – luty 2008

	Ostatni miesiąc 2008.02	Miesiąc wcześniej 2008.01	Rok wcześniej 2007.02
Stopa bezrobocia [%]	<b>11.5</b>	11.7	14.9
Liczba bezrobotnych	<b>1 778 500</b>	1 813 400	2 331 100
Nowi zarejestrowani	<b>180 100</b>	245 300	186 700

## Inflacja – marzec 2008

**Inflacja wzrosła w marcu 2008 r. o 4,2 proc. - czyli o tyle samo co w lutym 2007 r.**

Ceny towarów i usług konsumpcyjnych wzrosły w marcu o 0,4% w porównaniu do poprzedniego miesiąca, natomiast w ujęciu rocznym inflacja wyniosła 4,1% - podał Główny Urząd Statystyczny. W lutym inflacja roczna wyniosła 4,2%.

W porównaniu z marcem zaszłego roku najbardziej podrożało paliwo - o 10,1% oraz koszt utrzymania mieszkań, w tym nośniki energii - o 7,7%. Wśród produktów żywnościowych największe podwyżki cen, w porównaniu do lutego, dotyczyły drobiu (2,6%) i owoców (2,5%).

- Ceny towarów i usług konsumpcyjnych związanych z mieszkaniem wzrosły w marcu o 0,3%. Podrożało użytkowanie mieszkania (o 0,6%) i opłaty za usługi kanalizacyjne (o 0,9%). Wywóz śmieci podrożał o 0,7%, koszty zarządu i administracji nieruchomością o 0,6%, a zaopatrywanie w wodę

- o 0,5%. Podniesiono również - o 0,4% - opłaty za najem mieszkania - podał GUS.

Opłaty związane z łącznością utrzymały się na poziomie zbliżonym do zanotowanego w lutym. Niższe były ceny sprzętu telekomunikacyjnego (o 1,2%). Za usługi internetowe płacono o 0,2% więcej niż w lutym.

## Wynagrodzenie i zatrudnienie – marzec 2008

Przeciętne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w marcu br. wzrosło o 3,7% w stosunku do poprzedniego miesiąca, a w ujęciu rocznym wzrosło o 10,2% i wyniosło 3144,41 zł, podał - Główny Urząd Statystyczny.

Przeciętne zatrudnienie w przedsiębiorstwach w marcu 2008 roku wzrosło o 0,2% w stosunku do poprzedniego miesiąca, natomiast w ujęciu rocznym wzrosło o 5,8% i wyniosło 5384,1 tys. osób - podał GUS.

*Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska*

*Źródło: dane GUS, SIS, Gazeta Prawna*