

Porady prawne w zakresie rad pracowniczych

Czy wszyscy pracodawcy są zobowiązani do tworzenia rad pracowników?

Przepisy ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji w art. 2 określają, iż przepisy ustawy nie stosuje się do wszystkich pracodawców, ale jedynie do tych, którzy prowadzą działalność gospodarczą i zatrudniają co najmniej 50 osób. Zatem zwolnieni z obowiązku tworzenia rad są organy administracji publicznej i ich jednostki organizacyjne, stowarzyszenia czy fundacje i in. Ponadto, jak wynika z zapisów Dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady 2002/14/WE z dnia 11 marca 2002 roku ustanawiającej ogólne ramowe warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami

we Wspólnocie Europejskiej, rad pracowników nie muszą powoływać pracodawcy, którzy realizują cele polityczne, edukacyjne i charytatywne.

Jednocześnie ustawa zaznacza dalej krąg pracodawców, do których przepisów ustawy nie stosuje się. Są to: przedsiębiorstwa, gdzie powoływane są z mocy ustawy rady zakładowe, a więc przedsiębiorstwa państwowe, w których tworzony jest samorząd załogi przedsiębiorstwa, przedsiębiorstwa mieszane zatrudniające co najmniej 50 pracowników, państwowe instytucje filmowe.

Kto będzie finansował rady pracowników?

O kosztach związanych z tworzeniem i funkcjonowaniem rady zdecydował ustawodawca w art. 6 ustawy. Zatem koszty funkcjonowania rady pracowników będą ponosić odpowiednio:

- organizacje związkowe, jeżeli u pracodawcy działają związki zawodowe i

one wybierają członków rady pracowników i powołują radę, lub

- pracodawca, jeżeli nie działają u niego związki zawodowe i rada jest wybierana bezpośrednio przez pracowników.

Czy po zawarciu porozumienia związków zawodowych z pracodawcą nadal istnieje obowiązek utworzenia rady?

Zgodnie z treścią art. 24 ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji przepisów ustawy nie stosuje się do pracodawców, u których przed dniem wejścia w życie ustawy (czyli przed dniem 25 maja

2006r.) zostało zawarte porozumienie dotyczące informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji.

Porozumienie takie powinno zapewniać warunki informowania i przeprowadzania konsultacji uwzględniające

interes pracodawcy i pracowników, co najmniej równe określonym w ustawie (lub korzystniejsze ze względu na interes pracowników). Porozumienie powinno określać zasady wyboru rady i zasady ponoszenia kosztów związanych z wyborem oraz funkcjonowaniem rady, zakres, zasady i tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji oraz tryb rozstrzygania spraw spornych. Jeśli pomimo zawarcia porozumienia, pomiędzy jego stronami (pracodawcą i związkami zawodowymi) nadal istnieją rozbieżności w stosowaniu jego zapisów, wówczas

należy odpowiednio stosować przepisy ustawy.

Także, gdy strony nie dojdą do zgody i treść porozumienia nie będzie im odpowiadać, wówczas każda ze stron może złożyć drugiej stronie pisemne zastrzeżenia co do spełniania przez to porozumienie wymogów określonych przepisami ustawy. Wtedy w terminie 30 dni od dnia zgłoszenia zastrzeżenia strony porozumienia powinny wyjaśnić kwestie sporne. Jeśli nie uzgodnią wskazanych w nim zarzutów, wówczas porozumienie rozwiązuje się z mocy prawa, a zaczyna się stosować przepisy ustawy.

Ile osób powinna liczyć rada zakładowa? Od czego jest uzależniona liczebność rady?

Ustawodawca zdecydował, że obowiązek powoływania rady dotyczy pracodawców zatrudniających co najmniej 50 osób. O ilości członków rady rozstrzyga art. 3 ustawy, który uzależnia wielkość rady od wielkości zatrudnienia u pracodawcy. I tak, rady pracowników składać się będą z odpowiednio 3, 5 lub 7 osób i tak: u pracodawcy zatrudniającego od 50 do 250 pracowników, radę tworzyć będzie 3 pracowników, u pracodawcy zatrudniającego od 251 do 500 pracowników będzie to 5 pracowników, a u pracodawcy zatrudniającego powyżej 500 pracowników radę pracowników tworzyć będzie 7 osób.

Jednakże przepisy ustawy nie normują tej kwestii sztywno, gdyż bez

względem na liczbę organizacji związkowych działających u pracodawcy, każda z nich (o ile ma status organizacji reprezentatywnej rozumieniu art. 241^{25a} Kodeksu pracy) ma prawo wyboru nie mniej niż jednego członka rady pracowników. Natomiast, jeżeli liczba organizacji związkowych jest większa niż przewidziana prawem liczba członków rady pracowników, wówczas każdej z tych organizacji przysługuje prawo wyboru jednego członka rady.

Ponadto, ustawodawca przewidział, że organizacje związkowe mogą ustalić odmienne, od wskazanych w ustawie, zasady reprezentacji w radzie pracowników.

Czy członkowie rady pracowników podlegają szczególnej ochronie?

O szczególnej ochronie, jaką ustawodawca otoczył członków rady pracowników stanowi art. 17 ustawy. Zgodnie z jego brzmieniem, pracodawca nie może bez zgody rady pracowników, wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym jej członkiem w okresie jego członkostwa w radzie pracowników. Ponadto pracodawca nie może, bez zgody rady, zmienić

jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie (chyba, że dopuszczają to odrębne przepisy). W ustawie przewidziano 4-letnią kadencję rady, zatem ochrona, z jakiej będą korzystać członkowie rad też będzie trwać 4 lata, bez żadnego okresu ochronnego po zakończeniu kadencji. Jeśli pracow-

nik zostanie odwołany z rady, straci równocześnie ochronę, jaka mu z tego tytułu przysługuje.

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 wykonywane poza godzinami pracy, jeżeli nie korzysta on ze zwolnienia z innego tytułu.

- *Katarzyna Wronka - Dział Prawny - Zarządu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ "Solidarność"*

Dane GUS

Inflacja

Podwyżki cen gazu i koszty transportu przyczyniły się do zwiększenia inflacji w maju. Wskaźnik inflacji wzrósł z powodu podwyżki cen gazu. Rosną też pozostałe komponenty: w ujęciu rocznym spodziewamy się wzrostu cen żywności o ok. 6 proc., cen paliw o ok. 4

proc. Rosły także ceny usług. Wyższe ceny energii i gazu po kilku miesiącach wpłyną na koszty produkcji i tym samym na ceny dla konsumentów. **Prognozowana inflacja w maju 2008 r. – 4,3 proc.**

Przeciętne zatrudnienie i wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w kwietniu 2008 r.

Wyszczególnienie	IV 2008			I-IV 2008
	w liczbach bezwzględnych	III 2008 =100	IV 2007 = 100	I-IV 2007=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5388,9	100,1	105,6	105,8
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	3137,74	99,8	112,6	111,9
w tym bez wypłat z zysku	3135,66	99,8	112,7	111,9

Bezrobocie

Stopa bezrobocia rejestrowanego (na podstawie liczby pracujących z końca kwietnia) wyniosła w maju 2008 r. 10 proc. i w porównaniu

do kwietnia spadła o 0,5 punktu procentowego. Spadek stopy bezrobocia (w granicach od 0,9 do 0,2 punktu) odnotowano we wszystkich województwach.

W okresie od 2005 roku, maj 2008 charakteryzuje się zdecydowanie najniższym natężeniem bezrobocia:

- w maju 2007 – stopa bezrobocia wyniosła 12,9 proc.;
- w maju 2006 – 16,5 proc.;
- w maju 2005 – 18,2 proc.

Liczba bezrobotnych w końcu maja 2008 r. wyniosła 1 527 tys. osób i w porównaniu do końca kwietnia 2008 r. spadła o 78,7 tys. osób (4,9 proc.). Od początku roku liczba bezrobotnych spadła o 219,6 tys. osób tj. o 12,6 proc. W okresie styczeń-maj roku ubiegłego spadek bezrobocia wyniósł 324,3 tys. osób (14,0 proc.).

Spadek odnotowany w maju 2008 roku był słabszy, niż odnotowany w poprzednich latach, kiedy to bezrobocie obniżyło się odpowiednio:

- w maju 2007 w porównaniu do kwietnia 2007 – o 118 tys. osób;
- w maju 2006 w porównaniu do kwietnia 2006 – o 120,6 tys. osób;
- w maju 2005 w porównaniu do kwietnia 2005 – o 90,5 tys. osób.

W maju 2007 r. silniejsze było również tempo spadku bezrobocia (5,6 proc. wobec aktualnie odnotowanego 4,9 proc.) natomiast w maju 2006 i 2005

tempo spadku było słabsze (odpowiednio 4,4 proc. i 3,1 proc.).

Względny (procentowy) spadek liczby bezrobotnych odnotowano we wszystkich województwach, przy czym najsilniejszy w województwie:

- zachodniopomorskim - 6,9 proc. (o 6,4 tys. osób);
- śląskim - 6,1 proc. (o 8,9 tys. osób);
- wielkopolskim - 5,7 proc. (o 5,7 tys. osób).

Liczba ofert pracy zgłoszonych przez pracodawców do urzędów pracy w maju 2008 wyniosła 103,7 tys. i w porównaniu do kwietnia 2008 spadła o 20,1 tys. (o 16,2 proc.). W maju 2007 pracodawcy zgłosili do urzędów pracy 123,2 tys. ofert pracy (o 2,5 tys. więcej niż w kwietniu 2007). Spadek liczby ofert pracy w maju 2008 roku odnotowano we wszystkich województwach, przy czym najsilniejszy (względny) w województwie podkarpackim (31,6 proc., tj. 1,9 tys. ofert).

W okresie pięciu miesięcy 2008 roku do urzędów pracy zgłoszono 527,7 tys. ofert pracy, czyli o 21,7 tys. mniej w porównaniu do analogicznego okresu 2007 roku (549,4 tys. ofert).

Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: dane GUS, MPiPS