

Rady pracowników po nowelizacji ustawy

Weszły w życie zmiany do ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z 2006 r., Nr 79, poz. 550 ze zm.). Zakres zmian jest niewielki i nie mają one większego wpływu na ogólny kształt ustawy.

Młodociani

Ustawodawca uchylił w art. 7 ustawy o informowaniu ust. 2, który wyłączał możliwość wliczania pracowników młodocianych do ogólnej liczby zatrudnionych od której uzależnione było stosowanie ustawy. Po nowelizacji jest tak, że do liczby pracowników ustalonej dla potrzeb stwierdzenia możliwości zainicjowania procesu tworzenia rady pracowników należy przyjąć sumę wszystkich zatrudnionych na podstawie umów o pracę, powołania, mianowania, wyboru oraz spółdzielczej umowy o pracę w tym młodocianych. Bez znaczenia jest przy tym wymiar czasu pracy.

Kadencja rady pracowników

Nowelizacja objęła również treść art. 11 ust. 1 ustawy o informowaniu. Dotychczas przepis budził wątpliwości ponieważ stwierdzał, że kadencja członków rady pracowników trwa 4 lata. Niepewny był jednak dzień rozpoczęcia kadencji. Mówiło się o dwóch terminach, po pierwsze mógł to być dzień wyborów, a po drugie dzień pierwszego posiedzenia nowo wybranej rady. Mimo wszystko przeważał pogląd, że kadencja ta trwa 4 lata od dnia wyborów. Obecnie ustawodawca jednoznacznie sformułował przepis w sposób który najczęściej był stosowany w praktyce. Mianowicie kadencja rady pracowników będzie trwała 4 lata od dnia jej wyboru.

W komentowanym przepisie ustawodawca zrezygnował ponadto ze sformułowania „członków” w odniesieniu do kadencji rady pracowników. Zmiana jest zabiegiem porządkującym który nie zmienia w sposób

znaczący dotychczasowego przepisu. To nie członkowie rady są wybierani na czteroletnią kadencję, a rada pracowników.

Pierwsze zebranie rady pracowników

Kolejna wprowadzona zmiana również tylko doprecyzowuje treść dotychczasowego przepisu bez większej ingerencji która mogłaby mieć wpływ na jego stosowanie. W art. 11 ust. 2 ustawodawca w poprzednim stanie prawnym zobowiązywał pracodawcę do zwołania pierwszego zebrania rady pracowników w terminie 30 dni od dnia jej wyboru. Po nowelizacji pracodawca zwołuje pierwsze zebranie rady pracowników w terminie 30 dni od dnia wyboru „członków rady pracowników”.

Spadek liczebności załogi zakładu poniżej 50 osób

Kolejny zmiana jest chyba największą na jaką się zdecydowano. Mianowicie treść art. 11 ust. 3 otrzymała zupełnie nowe brzmienie. Wyjaśnia to co było do tej pory dla praktyków zagadką, bo ustawa nie regulowała przedmiotowej kwestii. Z treści nowego przepisu wynika, że zmniejszenie się liczby zatrudnionych pracowników poniżej 50 osób, nie powoduje skrócenia kadencji rady pracowników.

Wybór kolejnej rady

Po nowelizacji zgodnie z treścią art. 11 ust. 5 ustawy pracodawca jest obowiązany do powiadomienia pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej rady pracowników co najmniej na 60 dni przed upływem kadencji rady pracowników. Dotychczas było tak, że pracodawca był zobowiązany do zorganizowania wyborów co najmniej na 14 dni przed upływem kadencji. Zmieniono więc po pierwsze obowiązek zorganizowania wyborów, który i tak mógł być niezrealizowany w przypadku biernej postawy pracowników, na obowiązek powiadomienia o możliwości dokonania wyboru. To czy pracownicy sko-

rzystają ze swojego uprawnienia zależy już od nich samych. A po drugie wydłużono w sposób znaczący termin (z 14 dni na 60 dni) z uprzedzeniem którego powiadomienie powinno nastąpić.

Rezygnacja z terminu

Zapewne z tego samego powodu uchylono zupełnie obowiązywanie art. 26 ust. 2 pkt. 3 ustawy. Stanowił on, iż do 23 września 2008 r. pracodawca nieuzwiązkowany i taki u którego organizacje związkowe nie porozumiały się w sprawie wskazania członków rady, zobowiązany jest do zorganizowania wyborów. Oczywiście jak łatwo się domyśleć niezorganizowanie wyborów wobec braku zainteresowania załogi radą pracowników, nie spowodowałoby żadnych konsekwencji. Mając okazję uchylić tak niefortunnie sformułowany przepis przed końcem jego obowiązywania, ustawodawca zdecydował się na to.

Koniec kadencji to koniec działalności rady

Całkowitemu wykreśleniu uległ przepis dotychczasowego art. 11 ust. 4, który stanowił, że rada pracowników działa do dnia pierwszego posiedzenia nowo wybranej rady pracowników. Najwidoczniej w tym wypadku ustawodawca wyszedł z założenia, że nie można zobowiązać członków rady do pełnienia funkcji przez bliżej nieokreślony czas. Przede wszystkim należy być konse-

kwentnym że koniec 4 – letniej kadencji oznacza naprawdę koniec tej kadencji, a ponadto nie dokonanie przez pracowników wyboru kolejnej rady mogłoby oznaczać konieczność działania obecnej przez kolejne lata, ewentualnie dokonywanie wyborów uzupełniających w przypadku rezygnacji któregoś z jej członków. Jeżeli pracownicy nie wybiorą kolejnej rady to po zakończeniu kadencji obecnej nie będzie w konkretnym zakładzie pracy podmiotu uprawnionego do uzyskiwania od pracodawcy informacji i przeprowadzania konsultacji.

Wybory uzupełniające

Ostania nieomówiona jeszcze zmiana dotyczy treści art. 12 ust. 4. Przepis stanowił dotychczas, że w przypadku ustania członkostwa w radzie organizacja związkowa wybiera nowych członków. Co oznaczało konieczność podjęcia przez zarząd zakładowej organizacji związkowej uchwały odwołującej dotychczasowych członków rady oraz uchwały wskazującej na nowo jej członków nawet tych samych w uzupełnionym składzie. Obecna treść przepisu ułatwia dokonanie zmiany, stanowi bowiem że w przypadku ustania członkostwa organizacja związkowa dokonuje wyboru uzupełniającego.

- *Ewa Podgórska – Rakiel, specjalista, Biuro Eksperckie KK NSZZ „Solidarność”.*

Informacja prawna na temat wyroku Trybunału Konstytucyjnego w sprawie rad pracowników

W dniu 1 lipca 2008 r. Trybunał Konstytucyjny w sprawie K 23/07 orzekł, że **powoływanie rad pracowników przez reprezentatywne organizacje związkowe jest niezgodne z Konstytucją** - art. 59 ust. 1 w związku z art. 32 i art. 31 ust. 3 Konstytucji. Wniosek Konfederacji Pracodawców Polskich dotyczył trybu wyboru i odwoływania rady pracowników. Zdaniem Trybunału, pracownicy nie będący członkami reprezentatywnej organizacji związkowej, zatrudnieni u pracodawcy, u którego działa taka organizacja, nie mają żadnego, nawet pośredniego wpływu na wybór i działanie, a tym samym i na sposób pełnienia funkcji przez członków rady pracowników. **Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550 ze zm.) dyskryminuje**

pracowników którzy nie są członkami związku zawodowego.

Niekonstytucyjne prawo przestanie obowiązywać po 12 miesiącach od ogłoszenia wyroku w Dzienniku Ustaw.

Orzeczenie Trybunału wywołało dyskusję na temat konstytucyjności przepisów innych ustaw, które przyjęły ten sam mechanizm reprezentowania pracowników przez organizacje związkowe. Kwestionowane rozwiązanie zastosowano m. in. w ustawie o spółdzielni europejskiej, o europejskich radach zakładowych, o spółce europejskiej. Podobne przepisy stosowane są w przypadku transferu pracowników (art. 231 kodeksu pracy) oraz procedury zwolnień grupowych. **Wyrok Trybunału Konstytucyjnego dotyczący rad pracowników**

podważa zasadę, że w zakresie praw i interesów zbiorowych związku zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności zwią-

kowej (art. 7 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych).

- Informację przygotowała Ewa Podgórska – Rakiel; Zespół Prawny KK NSZZ „Solidarność”

Decyzja GIODO na temat przetwarzania danych osobowych o członkach związku

Zapadła pierwsza decyzja administracyjna wydana przez Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych na wniosek Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy Banku Zachodnim WBK S.A., która nakazuje Bankowi Zachodniemu WBK S.A. zaprzestania praktyki polegającej na pozyskiwaniu od Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność przy Banku Zachodnim WBK S.A. informacji o osobach korzystających z obrony związku w formie listy imiennej.

Po tym jak po raz kolejny pracodawca zażądał listy imiennej pracowników korzystających z obrony naszej organizacji, wspólnie z moim zastępcą Dariuszem Gójowczykiem zdecydowaliśmy się na złożenie wniosku o wydanie przez Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych decyzji administracyjnej w sprawie przetwarzania danych osobowych członków związku oraz osób których obrony podjęliśmy się. W pierwszej kolejności GIODO wydał obszerną opinię na ten temat, jednak Bank Zachodni WBK S.A. nie był formalnie tą opinią związany, a więc nie wywołała zamierzonego skutku. Ponownie więc wystąpiliśmy o wydanie decyzji administracyjnej i ostatecznie taką otrzymaliśmy. Inspektor nakazał Bankowi Zachodniemu WBK S.A. zaprzestania praktyki polegającej na pozyskiwaniu od „S” informacji o osobach korzystających z obrony naszej organizacji w formie imiennej listy pracowników. Niestety jedną z konsekwencji podejmowanych przez „S” działań na rzecz pracowników Banku było zwolnienie z pracy mojego zastępcy mimo szczególnej ochrony stosunku pracy. Gdybyśmy ujawnili dane

osobowe wszystkich członków i innych osób które zwróciły się do nas o obronę, taki los mógłby spotkać pozostałych pracowników zwłaszcza tych na umowach terminowych – mówi Henryk Polarczyk Przewodniczący Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” przy Banku Zachodnim WBK S.A.

Wobec faktu, iż decyzja powyższa dotyczy konkretnej sprawy indywidualnej, organizacje zakładowe i międzyzakładowe NSZZ „Solidarność” od których pracodawca żąda wykazu imiennego pracowników będących członkami związku, mogą wystąpić do Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych o wydanie takiej **decyzji** w swojej sprawie. **Decyzja GIODO potwierdza, iż obowiązek wynikający z art. 30 ust 2¹ ustawy o związkach zawodowych spoczywa na pracodawcy każdorazowo w momencie zaistnienia sprawy indywidualnej wynikającej ze stosunku pracy, co do której przepisy prawa wymagają współdziałania ze związkiem.** W ocenie Generalnego Inspektora pozyskiwanie danych osobowych wszystkich pracowników należących do zakładowej organizacji związkowej narusza jedną z podstawowych zasad przetwarzania danych osobowych jaką jest zasada adekwatności. Pracodawca powinien realizować prawo z art. 30 ust 2¹ ustawy o związkach zawodowych, poprzez indywidualne wystąpienie odnoszące się do poszczególnego pracownika.

- Informację przygotowała Ewa Podgórska – Rakiel; Zespół Prawny KK NSZZ „Solidarność”

Dane GUS

Inflacja w czerwcu 2008 r.

W czerwcu 2008 r. ceny towarów i usług konsumpcyjnych wzrosły o **0,2%**. Większa niż przed miesiącem była dynamika cen konsumpcyjnych w skali roku (4,6% wobec 4,4%).

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

Wyszczególnienie	V 2008			I-V 2008
	w liczbach bezwzględnych	IV 2008 =100	V 2007 = 100	I-V 2007=100
Sektor przedsiębiorstw				
Zatrudnienie w tys.	5389,8	100,0	105,4	105,8
Przeciętne wynagrodzenie ogółem (brutto) w zł	3069,43	97,8	110,5	111,7
W tym bez wypłat z zysku	3066,16	97,8	110,5	111,8

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w czerwcu 2008 r.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw bez wypłat

nagród z zysku w czerwcu 2008 r. wyniosło **3201,98 zł.**

Bezrobocie - w czerwcu poniżej 10 proc.

Stopa bezrobocia rejestrowanego oszacowana przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, spadła w czerwcu o **0,4 punktu procentowego w porównaniu do maja, do poziomu 9,6 proc. Liczba bezrobotnych jest już mniejsza niż 1,5 mln.**

W czerwcu 2008 r. w rejestrach urzędów pracy znajdowało się 1 458,8 tys. osób. To o 66,8 tys. mniej niż w maju. Spadek wyniósł 4,4 proc. O 287,8 tys. czyli o 16,5 proc. spadła liczba bezrobotnych od początku roku. Od stycznia do czerwca 2007 r. spadek był większy i wyniósł 414,3 tys. zł. W porównaniu do lat 2007 i 2006 spadek bezrobocia w

czerwcu 2008 r. był mniejszy np. w czerwcu 2007 r. bezrobocie spadło o 90 tys. osób, a w czerwcu 2006 r.o 95,4 tys. osób.

Najsilniejszy spadek został zarejestrowany w województwie lubelskim – o 6,4 tys. osób (tj. o 6,1 proc.), wielkopolskim o 5 tys. zł (tj. o 5,4 proc.), zachodniopomorskim o 4,6 tys. osób (tj. o 5,3 proc.), lubuskim o 2,3 tys. osób (tj. 5,2 proc.). Podobnie we wszystkich województwach spadła stopa bezrobocia rejestrowanego, od 0,7 punktu procentowego w woj. lubelskim, warmińsko-mazurskim i zachodniopomorskim do 0,2 punktu np. w woj. świętokrzyskim.

Bezrobocie blisko unijnej średniej

Według opublikowanych niedawno danych europejskiego urzędu statystycznego EUROSTAT, który liczby bezrobocie nieco inną metodą, bezrobocie w Polsce wynosi już tylko 7,5 proc. To już bardzo blisko unijnej

średniej, która wynosiła w maju 6,8 proc. Polska ponadto wyprzedza pod względem poziomu bezrobocia takie kraje jak Hiszpania, gdzie bezrobocie wynosi 9,9 proc. czy Grecję z 7,8 procentowym bezrobociem.

Stabilizacja liczby ofert pracy

Liczba ofert pracy jakie zgłosili pracodawcy do urzędów pracy utrzymała się na podobnym poziomie 104 tys. ofert pracy. Spadek w porównaniu do maja wyniósł za-

ledwie 400 ofert. Od początku roku do urzędów pracy napłynęły 632,4 tys. ofert pracy – to o 33,9 tys. mniej.

Materiał zebrała i opracowała: Maria Kościńska

Źródło: dane GUS, MPiPS