

## Rady pracowników

**Do końca kwietnia pracownicy przedsiębiorstw, w których działają lub mogą działać rady pracowników mogą się zgłaszać do konsultantów do spraw rad pracowników.**

W tym roku obecne rady pracowników kończą swoje kadencje. Nowe wybory powinny zostać przeprowadzone z uwzględnieniem wyroku Trybunału Konstytucyjnego. NSZZ "Solidarność" przygotował się do pomocy pracownikom w przeprowadzeniu całej procedury. Przypominamy, że rady pracowników mogą działać w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 50 pracowników. W radzie, pracownicy mają prawo: otrzymywać informacje dotyczące sytuacji pracodawcy, konsultować niektóre decyzje podejmowane przez pracodawcę czy w razie potrzeby korzystać z pomocy ekspertów.

Rady pracowników są ważnym elementem dialogu społecznego. Istotna jest również niezależność członków rad od pracodawców. Dlatego NSZZ "Solidarność" pomaga pracownikom w ich tworzeniu. Od lutego 2009 Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” realizuje projekt finansowany z funduszy Unii Europejskiej - "Niezależna ekspertryza ekonomiczna standardem dialogu społecznego w obliczu zmiany gospodarczej".

Adresatem są członkowie rad pracowników i przedstawiciele organizacji związkowych. Projekt objął 33 rady pracowników i powołano 16 Wojewódzkich Konsultantów do spraw Rad Pracowników. Z ich pomocy mogą korzystać wszyscy pracownicy.



Każdy z 16-tu wojewódzkich konsultantów przeprowadzi 192 godziny konsultacji drogą mailową, telefoniczną oraz osobiście. Obowiązkiem tych osób jest również upowszechnianie informacji na temat istnienia punktów konsultacyjnych. W większości powstały one w regionach, których siedziby umiejscowione są w stolicach województw.

Ze względu na fakt, iż w tym roku obecne rady kończą swoje kadencje i koniecznym jest przeprowadzenie wyborów z uwzględnieniem wyroku Trybunału Konstytucyjnego, obecna praca konsultantów skoncentrowana jest na przygotowaniu pracowników do tych wyborów.

### Potrzebujesz pomocy związanej z wyborami do rady pracowników?

#### Zgłoś się do konsultanta NSZZ "Solidarność":

Małopolska - **Henryk Łabądz** - private.1962@interia.pl  
Mazowsze - **Teresa Krasowska** - tkras@poczta.onet.pl  
Opolskie - **Celina Kobelak** - celinakobelak@o2.pl  
Zachodniopomorskie - **Sławomir Majchrzak** - esem@interia.eu  
Wielkopolska - **Elżbieta Wdowczyk** - elaregion@wp.pl  
Pomorskie - **Zbigniew Koban** - zbigniew.kaban@wp.pl  
Łódzkie - **Piotr Majcher** - piotrmajcher@tlen.pl  
Kujawsko-Pomorskie - **Mirosław Jamroży** - jeremi.mirek@vp.pl  
Podlaskie - **Mirosław Markowski** - m.markowski@w.tkb.pl  
Dolny Śląsk - **Edyta Smolarczyk** - editsmo@interia.pl  
Świętokrzyskie - **Zdzisława Gątkiewicz** - prawny.kielce@solidarnosc.org.pl  
Lubelskie - **Mateusz Ciejpa-Znamirowski** - ciejpa@o2.pl  
Podkarpackie - **Jerzy Nowak** - jerzy.nowak@delphi.com  
Warmińsko-Mazurskie - **Piotr Łuński** - radypracownikow@o2.pl  
Śląskie - **Jadwiga Piechocka** - zagraniczne@solidarnosc-kat.pl  
Lubuskie - **Elżbieta Drewka-Doberstein** - e.drewka@solidarnosc.zgora.pl

### Więcej o projekcie

Praca konsultantów została podzielona na dwa półroczne okresy. Od kwietnia do połowy września 2009 roku, konsultanci przeprowadzili badanie wśród rad pracowników na terenie całego kraju. Celem badania było ustalenie, jak rady wykonują swoje obowiązki, czy mają swobodny dostęp do informacji, czy wiedzą o jaką informację mogą występować, czy korzystali z ekspertów i ekspertryz, co im utrudnia pracę, jakiego rodzaju wsparcia potrzebują. Przebadano 656 rad pracowników z 16 województw. Jak do tej pory jest to największa zbadana grupa rad pracowników i z tego powodu badanie to należy do unikatowych. Na podstawie przeprowadzonej wstępnej analizy ankiet ustalono, iż rady oczekują przede wszystkim: pomocy eksperckiej, szkoleń, wsparcia i współpracy ze strony Państwowej Inspekcji Pracy, wzorów dokumentów, wymiany doświadczeń pomiędzy radami.

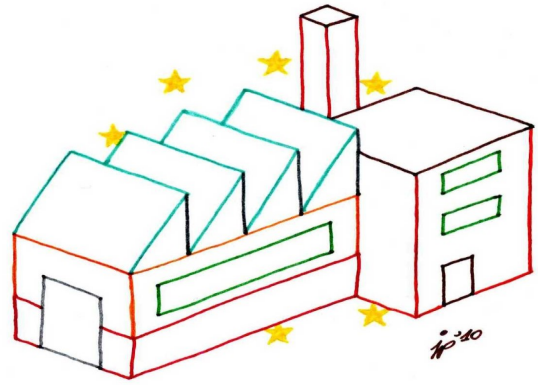
## Ochrona członków rady

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

- wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie;
- 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.

**Ważne:** 8 lipca 2009 r. weszła w życie nowelizacja ustawy o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji. Nowe przepisy zezwalają na kontynuację działalności rad pracowników wybranych do tej pory przy udziale organizacji związkowych, czyli rad "związkowych" i "mieszanych", do końca kadencji. Ewentualnie istnieje możliwość odwołania członków takiej rady, gdy co najmniej 50 proc. pracowników zatrudnionych u pracodawcy przez co najmniej 6 miesięcy, złoży w tej sprawie wnioszek. Stanowi tak art. 2 ust. 4 ustawy nowelizującej z 22 maja 2009 r. W przypadku zmniejszenia się liczby członków dotychczasowej rady nie przeprowadza się już do niej wyborów uzupełniających, a gdy liczba członków spadnie poniżej 3 pracowników, jej ka-



dencja wygasa. Członkostwo w radzie "związkowej" i "mieszanej" ustaje ponadto w razie rozwiązania albo wygaśnięcia stosunku pracy, zrzeczenia się funkcji albo odwołania przez organizację związkową, która dokonała wyboru członka rady pracowników albo której kandydat został wybrany na członka rady pracowników.

Porozumienia zawarte w trybie art. 24 ustawy o informowaniu nadal pozostają aktualne nawet jeśli ich stroną są tzw. przedstawiciele pracowników wybrani w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Rada pracowników która zgodnie z ustawą o informowaniu ma być odpowiedzialny za prowadzenie z pracodawcą konsultacji i przekazywanie informacji pracownikom, powinien być rzeczywistym przedstawicielem załogi.

**O pomoc w zorganizowaniu rady pracowników czy NSZZ „Solidarność” można zwrócić się do najbliższego Zarządu Regionu.**

## Wybory członków rady

**Wybory członków rady 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.**

Członków rady pracowników u pracodawcy zatrudniającego do 100 pracowników - wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 10 pracowników, a u pracodawcy zatrudniającego powyżej 100 pracowników - wybierają pracownicy spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 20 pracowników.

- Pracodawca razem z pracownikami ustala regulamin wyborów (skład komisji wyborczej i sposób przeprowadzanie wyborów)
- Pracownik może kandydować do rady pracowników, jeśli przepracował u swojego pracownika co najmniej jeden rok.
- Kandydatem do rady pracowników nie może być: pracownik kierujący jednoosobowo zakładem pracy i jego zastępca; pracownik wchodzącego w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy; główny księgowy; radca prawny; pracownik młodociany.
- Każdy pracownik (oprócz pracowników młodocianych) ma prawo głosować.
- Wybory członków rady pracowników są bezpośrednie i tajne. Pracownicy-kandydaci, którzy uzyskali większość głosów wchodzi do rady pracowników. W wyborach musi wziąć udział 50 proc. zatrudnionych.

## Dlaczego warto się zorganizować?

Przede wszystkim dlatego, że pracownicy działając wspólnie w radzie lub związku zawodowym mają większą możliwość wpływania na swoją sytuację, niż działając pojedynczo. Jako rada pracowników, pracownicy mają prawo do otrzymywania ważnych informacji dotyczących sytuacji pracodawcy, konsultowania niektórych decyzji podejmowanych przez pracodawcę czy korzystania z pomocy ekspertów.

**Pracownicy mogą wiedzieć 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