

Przemysław Ciszek, Maciej Chakowski

Rada pracowników w firmie



▪ Organizacja wyborów ▪ Zasady współpracy z pracodawcą
▪ Ochrona szczególna członków rady ▪ Wzory dokumentów

Rada pracowników w firmie

wydanie 2.

ISBN 978-83-255-0110-5

Autorzy: Przemysław Ciszek, Maciej Chakowski

Redakcja: Małgorzata Budzich

© Wydawnictwo C.H. Beck
ul. Gen. Zajączka 9, 01-518 Warszawa
tel. (022) 33 77 600
fax (022) 33 77 601

Skład i łamanie: Wydawnictwo C.H. Beck
ul. Gen. Zajączka 9, 01-518 Warszawa

Wszelkie prawa zastrzeżone.
Rady zawarte w niniejszej publikacji wyrażają punkt widzenia Autorów

Spis treści

I. Wprowadzenie	4
II. Jak ustalić, czy pracodawca ma obowiązek stosować przepisy ustawy?	4
1. Ustalanie liczby zatrudnionych pracowników.....	5
2. Pracodawcy, u których obowiązki w zakresie informacji i konsultacji wykonują inne podmioty.....	8
3. Porozumienie o „niestosowaniu ustawy”.....	8
III. Zasady wyboru rady pracowników w zakładach pracy, w których nie działają związki zawodowe	10
1. Powiadomienie pracowników o osiągnięciu zatrudnienia wymaganego przy stosowaniu ustawy o informowaniu.....	10
2. Powiadomienie pracowników o prawie wyboru rady i jej uprawnieniach.....	11
3. Wystąpienie pracowników o zorganizowanie wyborów do rady pracowników.....	11
4. Wyznaczenie terminu wyborów do rady pracowników i powiadomienie załogi.....	12
5. Zgłaszanie kandydatów do rady pracowników.....	13
6. Ustalenie regulaminu komisji wyborczej i przekazanie go pracownikom.....	13
7. Przeprowadzenie wyborów.....	14
8. Ustalenie wyników wyborów.....	15
9. Zwołanie pierwszego zebrania rady pracowników.....	15
10. Przeprowadzenie wyborów uzupełniających.....	16
11. Zorganizowanie wyborów członków kolejnej rady.....	16
12. Powiadomienie ministra.....	17
IV. Zasady wyboru rady pracowników w zakładach pracy, w których działają związki zawodowe	17
1. Wybór członków rady pracowników przez związki zawodowe.....	18
2. Powiadomienie pracowników o prawie wyboru rady i jej uprawnieniach w przypadku braku porozumienia pomiędzy związkami.....	20
3. Przeprowadzenie wyborów do rady pracowników.....	21
4. Powiadomienie ministra.....	21
V. Zasady ochrony szczególnej członków rad pracowników	22
VI. Uprawnienia i obowiązki pracodawcy w zakresie informacji i konsultacji	23
1. Sposób konsultacji i informowania pracowników o sprawach firmy.....	23
2. Ochrona danych i tajemnic pracodawcy.....	25
VII. Odpowiedzialność za naruszenie przepisów ustawy	26
VIII. Wzory dokumentów	27
A. Informacja o prawie wyboru rady pracowników i jej uprawnieniach(związki zawodowe).....	27
B. Informacja o prawie wyboru rady pracowników i jej uprawnieniach(brak związków zawodowych).....	29
C. Wniosek o przeprowadzenie wyborów do rady pracowników.....	31
D. Powiadomienie o terminie wyborów i terminie zgłaszania kandydatów do rady pracowników.....	32
E. Zgłoszenie kandydata do wyborów na członka rady pracowników.....	33
F. Regulamin komisji wyborczej ds. Wyboru członków rady pracowników.....	34
G. Lista pracowników posiadających bierne prawo wyborcze do rady pracowników.....	36
H. Karta do głosowania w wyborach na członków rady pracowników.....	37
I. Porozumienie pomiędzy zakładowymi organizacjami związkowymi w sprawie powoływania i funkcjonowania rady pracowników.....	38
J. Informacja o niezawarcie porozumienia przez zakładowe organizacje związkowe.....	40
K. Powiadomienie o przeprowadzeniu dodatkowych wyborów do rady pracowników.....	41
L. Informacja o zwołaniu pierwszego posiedzenia rady pracowników.....	42
Ł. Protokół z posiedzenia rady pracowników nr.....	43
M. Regulamin rady pracowników.....	44
N. Wzór informacji o radzie pracowników.....	46
O. Zgoda na rozwiązanie umowy o pracę z członkiem rady pracowników.....	47
P. Powiadomienie rady pracowników o sprawach niewymagających konsultacji.....	48
R. Powiadomienie rady pracowników o sprawach wymagających konsultacji.....	49
S. Wniosek o udostępnienie informacji radzie pracowników.....	50
T. Wniosek o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności.....	51

I. Wprowadzenie

W dniu 25.5.2006 r. weszła w życie ustawa z 7.4.2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. Nr 79, poz. 550). Oznacza to, że pracodawcy prowadzący działalność gospodarczą i zatrudniający określoną ilość pracowników są zobowiązani do stworzenia w zakładzie pracy mechanizmów powiadamiania pracowników o istotnych wydarzeniach i decyzjach podejmowanych przez pracodawcę, a niekiedy do konsultowania ich z nimi.

Stronę pracowniczą przy informowaniu i konsultacji reprezentuje tzw. **rada pracowników**, czyli organ powoływany przez związki zawodowe lub w drodze wyborów spośród pracowników danego zakładu pracy. Niezależnie więc od tego, czy w danym zakładzie pracy występują związki zawodowe – obowiązkowo będzie musiała powstać rada pracowników.

Liczebność rady pracowników zależy od liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy i wynosi odpowiednio (art. 3 ust. 1):

- 3 pracowników – gdy pracodawca zatrudnia od 50 do 250 osób,
- 5 pracowników – gdy pracodawca zatrudnia od 251 do 500 osób,
- 7 pracowników – gdy pracodawca zatrudnia powyżej 500 osób.

Liczebność rady pracowników może ulec zmianie jedynie w następujących przypadkach:

- gdy liczba związków zawodowych działających w zakładzie pracy jest większa niż wskazana powyżej liczba członków rady pracowniczej; w takim przypadku każda z organizacji związkowych wybiera jednego członka rady, chyba że związki ustalą inne zasady reprezentacji w radzie pracowników,
- gdy działająca już rada pracowników ustali z pracodawcą inną niż wskazana powyżej liczbę członków rady pracowników (nie mniej niż 3 członków).

Pracodawcy nie mają więc możliwości zmiany liczebności rady samodzielnie.

II. Jak ustalić, czy pracodawca ma obowiązek stosować przepisy ustawy?

Docelowo ustawa ma dotyczyć (z pewnymi wyjątkami) pracodawców prowadzących działalność gospodarczą zatrudniających co najmniej 50 pracowników, jednakże **do dnia 23.3.2008 r. jej przepisy będą stosowane tylko do pracodawców zatrudniających co najmniej 100 pracowników** (art. 26 ust. 1 ustawy). Ustalenie liczby zatrudnionych pracowników ma więc dla pracodawców podstawowe znaczenie, zwłaszcza w sytuacji, gdy stan zatrudnienia jest zmienny i oscyluje w granicach 50 lub 100 pracowników.

1. Ustalanie liczby zatrudnionych pracowników

► Kiedy powiadomić pracowników o liczbie zatrudnionych?

Zgodnie z art. 7 ust. 5 ustawy, po osiągnięciu wielkości zatrudnienia, wymaganej do stosowania ustawy o informowaniu, pracodawca niezwłocznie podaje tę informację do wiadomości pracowników w sposób u niego przyjęty.

Oznacza to, że jeżeli okaże się (po obliczeniu wielkości zatrudnienia w sposób opisany poniżej), że liczba zatrudnionych pracowników jest równa co najmniej 100 (co najmniej 50 od 23.3.2008) należy przekazać taką informację pracownikom.



Pracodawca na dzień 24.3.2008 ustalił, iż zatrudnienie w jego firmie jest na poziomie, który wymagany jest do stosowania ustawy o informowaniu. Informacja na ten temat została wywieszona na tablicy ogłoszeń w firmie. Dodatkowo pracodawca przesłał ją za pośrednictwem poczty elektronicznej do wszystkich pracowników.



1. Ustalanie liczby zatrudnionych pracowników

Ustalenie liczby zatrudnionych pracowników jest sprawą kluczową, gdyż to od niej zależy, czy ustawa obejmuje dany zakład pracy, czy też nie. Zgodnie z art. 7 ust. 1 ustawy, liczbę zatrudnionych u pracodawcy pracowników ustala się na podstawie przeciętnej liczby zatrudnionych w ramach stosunku pracy w okresie ostatnich 6 miesięcy przed dniem powiadomienia o wyborach członków rady pracowników.

Przepisy ustawy regulujące tę kwestię zostały sformułowane nieprecyzyjnie, co powoduje szereg utrudnień w zakresie realizowania obowiązku tworzenia rad pracowników. Nie jest jasne, dlaczego ustawodawca odwołał się w tym miejscu do daty związanej z wyborami do rady. Pracodawcy są zainteresowani ustaleniem liczby zatrudnionych zanim przystąpią do organizacji wyborów. Wreszcie w przypadku, gdy radę utworzą związki zawodowe, pracodawca powinien jedynie poinformować pracowników, iż osiągnął odpowiedni stan zatrudnienia. W tej sytuacji wyborów co do zasady nie będzie w ogóle (podobnie gdy w zakładzie pracy funkcjonuje tylko jeden związek zawodowy).

Pracodawca nie będzie stosował ustawy, dopóki nie będzie pewny, czy ma taki obowiązek, a teoretycznie nie ma możliwości sprawdzenia tego do czasu powiadomienia pracowników o wyborach.

Procedura sprawdzania, czy należy stosować ustawę, powinna przebiegać następująco:

1. Pracodawca powinien ustalić, czy w danym momencie zatrudnia co najmniej 100 pracowników (co najmniej 50 po 23.3.2008 r.) Jeżeli wyniesie ono co najmniej 100 (50 po 23.3.2008 r.) pracowników należy przejść do pkt. 2. Jeżeli pracowników jest mniej, to nie obowiązkowo tworzenia rady pracowników.
2. Następnie pracodawca powinien ustalić przeciętną liczbę zatrudnionych na w okresie poprzednich 6 miesięcy.