

Informowanie i konsultacje z radą pracowników

Komentarz do ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu i pracownikom przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz.U. z 2006 r., Nr 79, poz. 550).

*** Czy pracodawca może wybrać samodzielnie radę pracowników, jeżeli w zakładzie działa zakładowa organizacja związkowa?**

Taka sytuacja może się zdarzyć, ponieważ ustawa o informowaniu nie przyznała statusu organizacji związkowej wszystkim organizacjom, co więcej – nie przyznała określonych uprawnień nawet wszystkim reprezentatywnym w rozumieniu kodeksu pracy organizacjom związkowym, ponieważ przyjęła w art. 2 pkt 1 ograniczoną w stosunku do kodeksu pracy definicję reprezentatywności. Użyte w ustawie określenie „organizacja związkowa” oznacza zakładową lub międzyzakładową organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu art. 241^{25a} § 1 kodeksu pracy. Z treści art. 241^{25a} § 1 k.p. wynika natomiast, że reprezentatywność organizacji zakładowej zależy od liczby jej członków u danego pracodawcy. Ustawa pomija kryterium uznania za reprezentatywną organizację zrzeszającą największą liczbę pracowników, gdy organizacja nie spełnia wymogu zrzeszenia 7 proc. pracowników zatrudnionych u pracodawcy – struktury zakładowe związków ponadzakładowych lub 10 proc. załogi – pozostałe organizacje (art. 241^{25a} § 2 k.p.). Przykładowo: zakładowa organizacja związkowa NSZZ Solidarność zrzeszająca 12 członków w zakładzie zatrudniającym 150 osób, mimo że będzie jedyną działającą w zakładzie organizacją związkową nie będzie w tym wypadku spełniała kryterium zrzeszenia 7 proc. załogi. Inicjatywa przeprowadzenia wyborów rady pracowników będzie należała w tym wypadku do pracodawcy.

*** Jakie informacje przekazuje pracodawca radzie pracowników?**

Obowiązujące przepisy (art. 13 ust. 1) określają dość ogólnie zakres informacji, jakie pracodawca zobowiązany jest dostarczać radzie pracowników. Informacje te będą dotyczyć najczęściej kwestii o charakterze gospodarczym oraz socjalnym, do których należą głównie sprawy zatrudnienia. W odniesieniu do informacji o stanie działalności i sytuacji ekonomicznej należy podać informacje istniejące w czasie powstania rady, a następnie powiadomić ją o przewidywanych zmianach w przedsiębiorstwie. Mimo iż ustawa nie zawiera katalogu konkretnych spraw, które powinny być przedmiotem informacji, w literaturze wymienia się następujące: planowane zwolnienia grupowe, restrukturyzacja zakładu pracy, zmiany wewnętrznej struktury organizacyjnej, wskaźniki fluktuacji kadry, struktura terytorialna zatrudnienia, struktura wykształcenia i poziomu przygotowania zawodowego pracowników, planowane rekrutacje pracowników, outsourcing, zatrudnianie pracowników za pośrednictwem agencji pracy czasowej, szersze wprowadzenie zatrudnienia typu cywilnoprawnego w miejsce zatrudnienia pracowniczego, rozwiązywanie umów o pracę, które nie będą spełniać kryteriów definicji zwolnienia grupowego, zmiana rozkładu czasu pracy, skrócenie czasu pracy, konieczność pracy w godzinach nadliczbowych w dłuższym okresie, konieczność oddelegowania pracowników do innej miejscowości, zmiany warunków pracy lub płacy, konieczności zmiany umowy na czas nieokreślony na umowę terminową. Ponadto obowiązek informacyjny powstanie w przypadku

utrąty płynności finansowej, pozyskania nowego kontraktu istotnego dla działalności pracodawcy, nabycia przedsiębiorstwa albo jego zorganizowanej części, połączenia z innym pracodawcą, wyodrębnienia oddziału albo podziału pracodawcy, planowanej zmiany w profilu prowadzonej działalności.

Należy zwrócić uwagę, że szczegółowy zakres przekazywanych radzie informacji będzie różny u różnych pracodawców.

*** Co zrobić, jeżeli pracodawca odmawia udzielenia określonych informacji?**

Rada pracowników może wystąpić do sądu rejonowego – sądu gospodarczego z wnioskiem o nakazanie udostępnienia jej określonych informacji, tak stanowi art. 16 ust. 3 ustawy o informowaniu. Ustawa przyznaje w tym zakresie radzie pracowników oraz pracodawcy zdolność sądową, czyli zdolność do występowania w procesie jako strona. Przykładowo rada pracowników Fabryki Samochodów Osobowych S.A. w Warszawie zwróciła się do sądu o nakazanie Fabryce Samochodów Osobowych S.A. w Warszawie udzielenia informacji o pełnych kosztach zatrudnienia pracowników tymczasowych wykonujących pracę dla FSO na poszczególnych stanowiskach w przeliczeniu na jeden etat w okresie miesiąca. Sąd wydał w przedmiotowej sprawie korzystne dla rady pracowników postanowienie (sygn. akt. VII GCo 444/07).

*** Jakie sprawy powinny być przedmiotem konsultacji z radą?**

Zakres przedmiotowy obowiązku przeprowadzania konsultacji obejmuje sprawy związane z zatrudnieniem i organizacją pracy oraz działalnością i sytuacją ekonomiczną pracodawcy, czyli zasadniczo sprawy

objęte obowiązkiem informacyjnym, z wyjątkiem spraw gospodarczych (art. 14 ust. 1). Dyskusji podlega kwestia, czy należy przeprowadzać konsultacje z radą pracowników w sytuacji, kiedy warunkiem obowiązywania danego aktu wewnątrzzakładowego jest uzgodnienie go ze związkiem zawodowym. Zgodzić należy się z J. Steliną, iż w takim przypadku konsultowanie zmian w obowiązujących regulacjach wewnątrzzakładowych powinno odbywać się przede wszystkim w tych zakładach pracy, w których nie działają związki zawodowe.

*** Czy rada ma jakieś kompetencje stanowiące?**

Rady pracowników nie mają kompetencji stanowiących takich jak związki zawodowe – brak zgody rady nie zablokuje określonych działań pracodawcy. „Informowanie” oznacza tylko przekazywanie przedstawicielom pracowników danych w celu umożliwienia im zaznajomienia się z przedmiotem sprawy i zbadania jej, natomiast „przeprowadzanie konsultacji” oznacza wymianę poglądów oraz nawiązanie dialogu między przedstawicielami pracowników, a pracodawcą. ■

**Ewa Podgórska-Rakiel; specjalista
Biuro Ekspertkie KK NSZZ
Solidarność**

Materiały źródłowe: J. Stelina, „Pojęcie i procedura konsultacji z radą pracowników” Informowanie i konsultacja pracowników w polskim prawie pracy, studia pod redakcją A. Soczyka, Kraków 2008, s. 134., M. Gładoch Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Toruń 2007, s. 93–94, A. Pabisak, M. Wojewódzka, Informowanie pracowników i przeprowadzanie z nimi konsultacji, Warszawa 2007, s. 92.