

WZÓR POROZUMIENIA

O INFORMOWANIU PRACOWNIKÓW I PRZEPROWADZANIU Z NIMI KONSULTACJI

*przewidzianego w ustawie z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników
i przeprowadzaniu z nimi konsultacji*

Porozumienie

o informowaniu rady pracowników i przeprowadzaniu z nią konsultacji¹

zawarte dnia....., w.....,
pomiędzy.....reprezentującym /i radę pracowników oraz
.....reprezentującym /i zakład pracy
.....w

Preambuła

Mając na uwadze **dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady Unii Europejskiej nr 2002/14** z dnia 11 marca 2002 r.², **ustawę o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji** z 7 kwietnia 2006 r.³. strony zawierają porozumienie w celu określenia warunków dotyczących informacji i konsultacji rad pracowników.

Zamierzeniem wyżej wymienionej dyrektywy oraz ustawy, które są źródłem niniejszego porozumienia, jest propagowanie dialogu społecznego między przedstawicielami pracodawców i pracowników poprzez umożliwienie tym ostatnim dostępu do informacji, a także przeprowadzanie z nimi konsultacji. Są to podstawowe, gwarantowane prawa pracowników w Unii Europejskiej, które służą w pierwszej fazie zapoznaniu się i zrozumieniu sytuacji w jakiej znajduje się zakład pracy. Uznaje się dalej, iż pełna i rzetelna informacja stanowi konieczny bodziec do prowadzenia konstruktywnej współpracy, będącej gwarancją rozwoju zakładu pracy i korzyści zarówno dla strony pracodawczej jak i pracowniczej.

Aktywne i świadome współdziałanie partnerów społecznych w dziedzinie istotnych elementów działalności zakładu pracy jest fundamentalną wartością zmierzającą do zapewnienia w nim harmonii i pokoju społecznego, a także tworzenia jego wspólnej linii rozwoju, modernizacji i konkurencyjności. Ta ostatnia zależy w dużej mierze od dynamicznej i profesjonalnej postawy zarządzających zakładem pracy podmiotów, ale także od wydajności i kreatywności jej pracowników. Tak rozumiana współpraca i dążenia opierać się będą na wzajemnym poszanowaniu praw i interesów stron.

Niniejsze porozumienie traktowane jest jako korzystna podstawa dla wzajemnych i trwałych relacji.

Rozdział I Postanowienia ogólne

Artykuł 1 Dobra wiara

§1. Strony zobowiązują się do stosowania w dobrej wierze niniejszego porozumienia, starając się rozstrzygać wszelkie kwestie na drodze wspólnego działania.

§2. Strony zobowiązują się do zaniechania jakichkolwiek praktyk, które miałyby na celu utrudnianie wykonywania porozumienia.

§3. Interpretacja porozumienia należy do jego stron. Jest ona zgodna z założeniami dyrektywy.

¹ Zwane dalej porozumieniem

² Dz. Urz. WE L 80 z 23.03.2002r., zwana dalej dyrektywą

³ Dz. U. Z 2006r. Nr. 79, poz. 550, zwana dalej ustawą

§4. W braku jednoznaczności co do interpretacji, strony mogą powołać mediatora, o którym mowa w rozdziale IV porozumienia.

Artykuł 2 Definicje

Ilekróć w porozumieniu mowa jest o:

1. „informowaniu”, rozumie się przez to przekazywanie radzie pracowników przez pracodawcę informacji oraz danych w celu umożliwienia im zaznajomienia się z przedmiotem sprawy i zbadania jej,
2. „przeprowadzaniu konsultacji”, rozumie się przez to wymianę poglądów oraz nawiązanie dialogu między radą pracowników a pracodawcą,
3. „ekspertyzie” rozumie się przez to analizę odwołującą się do wiedzy i umiejętności, które mogą być w pełni stosowane wyłącznie przez osoby posiadające specjalistyczną wiedzę (ekspertów),
4. „ekspercie”, rozumie się przez to osobę posiadającą dyplom lub potrzebne umiejętności i doświadczenie uprawniające do wykonywania specjalistycznych analiz, w zakresie księgowości, finansów, ekonomii, prawa itp.
5. „tajemnicy przedsiębiorstwa”, rozumie się to jak w art.11.4 ustawy z dnia 16 kwietnia 1993r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji⁴, z zastrzeżeniem, iż ujawnienie informacji, o których mowa w tym artykule, mogłoby spowodować poważną szkodę w działalności pracodawcy lub wpłynęłoby negatywnie na jego sytuację.

Rozdział II

Prawo rady pracowników do informacji i konsultacji

Artykuł 3

§1. Pracodawca zobowiązuje się dostarczać radzie pracowników pełne i rzetelne informacje, które pozwolą jej dogłębnie przeanalizować i zrozumieć ich znaczenie, przygotowując jednocześnie, jeśli jest to przewidziane do konsultacji.

§2. Strony zobowiązują się do konstruktywnego przeprowadzania konsultacji w sprawach, które na podstawie porozumienia tego wymagają. Powyższy cel jest osiągnięty przez nawiązanie dialogu, udzielenie odpowiedzi na zadane pytania i następujące po nich wyrażenie opinii przez radę pracowników.

Artykuł 4 Forma przekazywanych informacji

§1. Informacje przekazywane są w terminie odpowiednim do zapoznania się z nimi i do ewentualnego przygotowania się do konsultacji.

§2. Informacje przekazywane radzie pracowników przyjmują formę, którą uzna ona za właściwą. W braku sprecyzowania formy, stosuje się formę pisemną.

§3. Całość informacji przedstawiana jest w języku polskim, uzupełniona, jeśli zajdzie taka potrzeba, o indeks używanych skrótów, symboli.

§4. Informacje powinny być zrozumiałe dla pracownika, posiadającego ogólne kwalifikacje pozwalające analizować treść podobnych dokumentów.

§5. Informacje, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania poufności, zaopatrzone są na każdej stronie czy jednostce przekazu zwrotem „poufne” oraz wzmianką precyzującą podmiot upoważniony do ich dostępu.

⁴ tekst pierwotny Dz. U. z 1993r., Nr 47, poz. 211, tekst jednolity Dz. U. z 2003r., Nr 153, poz. 1503

Artykuł 5 Wnioski o udzielenie informacji

§1. Pracodawca zobowiązuje się pozytywnie rozpatrywać, w terminie nie przekraczającym dwóch tygodni, wnioski złożone przez radę pracowników o udostępnienie informacji, które uzna ona za właściwe do realizacji powierzonych jej przez dyrektywę i ustawę zadań. Wniosek składany jest w formie pisemnej, chyba że strony postanowią inaczej.

§2. Jeżeli pracodawca uzna bezzasadność wniosku lub techniczną niewykonalność udostępnienia informacji, w ciągu siedmiu dni roboczych, wysyła listem poleconym swoją decyzję wraz z uzasadnieniem.

Artykuł 6 Informacje niezbędne dla działalności rady pracowników

§1. W ciągu miesiąca od dnia ustanowienia rady pracowników pracodawca przedstawia jej w szczególności następujące informacje:

1. status prawny zakładu pracy i jego organizacji,
2. prognozy ekonomiczne zakładu pracy,
3. **(DLA SPÓLEK KAPITAŁOWYCH)** , informacja o jego pozycji w tej grupie z punktu widzenia jego konkurencyjności, powiązań z innymi jej strukturami oraz w szczególności w odniesieniu do operacji handlowych między jej spółkami,
4. podział kapitału między akcjonariuszy posiadających więcej niż 10% kapitału.

§2. Co najmniej raz w roku pracodawca przedstawia radzie pracowników całościowe pisemne sprawozdanie dotyczące działalności zakładu pracy, w szczególności:

1. wyników finansowych,
2. rachunku zysków i strat,
3. globalnej wartości i rozmiaru produkcji,
4. transferu kapitału między spółką dominującą a spółkami zależnymi,
5. zleceń podwykonawstwa,
6. podziału zysków,
7. dotacji ze środków Unii Europejskiej oraz pomocy finansowej lub korzyści, w szczególności pomocy wynikającej z programów zatrudnienia, pomocy regionalnej lub pomocy samorządów lokalnych oraz sposobów ich wykorzystania,
8. wydajności i wskaźniki wykorzystania mocy produkcyjnych, jeśli te czynniki mogą być zmierzone w zakładzie pracy,
9. zmiany średnich, godzinowych i miesięcznych wynagrodzeń ze względu na płeć, stanowisko pracy oraz minimalne i maksymalne, godzinowe i miesięczne wynagrodzenia. Zmiany te prezentowane są w zestawieniu stanu obecnego ze stanem wcześniejszym,
10. perspektywy ekonomiczne i społeczne zakładu pracy na najbliższy rok.

§3. Co sześć miesięcy pracodawca informuje radę pracowników o środkach podjętych do modernizacji, renowacji, zmiany wyposażenia, metod produkcji i eksploatacji w zakładzie pracy oraz ich wpływ na warunki pracy i zatrudnienia.

§4. Raz na kwartał pracodawca przedstawia radzie pracowników informacje dotyczące:

1. ogólnych zmian zamówień i ogólnej ewolucji sytuacji finansowej , wykonania planów produkcji, ewentualnych opóźnień w wypłacaniu przez pracodawcę składek ubezpieczenia społecznego,
2. miesięcznych zmian poziomu zatrudnienia, liczby i kwalifikacji pracowników ze względu na płeć, wskazując liczbę zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas nie określony, umowy o pracę na czas określony, umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu, umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy, umowy o pracę tymczasową, liczbę pracowników zatrudnionych przez zewnętrzne podmioty (w ramach outsourcingu). Pracodawca przedstawia powody zatrudnienia osób z pięciu ostatnich wyżej wymienionych kategorii oraz liczbę przepracowanych dni, podczas

sześciu ostatnich miesięcy przez pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas określony oraz przez pracowników tymczasowych.

Pracodawca przedstawia radzie pracowników na jej wniosek wszystkie wcześniejsze umowy z agencjami pracy tymczasowej w celu udostępnienia tych informacji pracownikom tymczasowym, jak również zakładom pracy chronionej. Informacje te uznane są za poufne.

§5. (DLA SPÓŁEK KAPITAŁOWYCH)

Rada pracowników otrzymuje wszystkie informacje, które dostarczane są akcjonariuszom.

W zakładach pracy, w których nie ma obowiązku przekazywania informacji akcjonariuszom, rada pracowników otrzymuje bilans księgowy przyjęty przez zakład pracy

§6. (DLA SPÓŁEK KAPITAŁOWYCH)

Pracodawca przedstawia radzie pracowników całość dokumentów obowiązkowo przedstawianych raz do roku walnemu zgromadzeniu akcjonariuszy lub zgromadzeniu wspólników oraz raport biegłych rewidentów, w obu przypadkach na co najmniej 15 dni przed ich doręczeniem wyżej wymienionym podmiotom.

§7. W przypadku restrukturyzacji, fuzji, zmiany pracodawcy, istotnych modyfikacji w organizacji pracy, delokalizacji, planowanego zmniejszenia zatrudnienia, zwolnień grupowych, zamknięcia zakładu pracy, procedury upadłościowej bądź likwidacyjnej, istotnych dla zakładu pracy decyzji podjętych w ramach grupy o zasięgu wspólnotowym czy międzynarodowym, konfliktów, a także innych wyjątkowych sytuacjach rada pracowników otrzymuje od pracodawcy informacje dotyczące tych procesów. Informacje te dostarczane są na co najmniej 30 dni roboczych przed realizacją wyżej wymienionych procesów.

§8. Rada pracowników może zwrócić się do osoby kompetentnej u danego pracodawcy w dziedzinie objętej przekazanymi informacjami w celu otrzymania ich wyjaśnień. Może w tym celu powołać także swoich ekspertów. Takie wsparcie zalicza się do zdefiniowanej w art.10 §3 porozumienia, niezbędnej ekspertyzy.

Artykuł 7 Wyrażanie opinii przez radę pracowników

Rada pracowników może formułować wszelkie uwagi dotyczące sytuacji ekonomicznej i społecznej zakładu pracy. **(DLA SPÓŁEK KAPITAŁOWYCH)** Są one obowiązkowo przekazywane zgromadzeniu akcjonariuszy lub współwłaścicieli, w tym samym czasie, co sprawozdanie rady nadzorczej, dyrekcji lub osób zarządzających.

Artykuł 8 Konsultacja pracodawcy z radą pracowników

§1. Co sześć miesięcy, przeprowadzana jest konsultacja pracodawcy z radą pracowników w zakresie:

1. działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian,
2. stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia,
3. działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia

§2. Pracodawca prowadzi konsultacje z radą pracowników w zakresie spraw objętych art.6§7 porozumienia.

§3. Każda ze stron może w dowolnym czasie zainicjować konsultacje dotyczące zagadnień przewidzianych w §1.

§4. Strony ustalają zagadnienia stanowiące przedmiot porządku dziennego konsultacji.

§5. Konsultacja przeprowadzana jest na podstawie informacji, o których mowa w art.6 porozumienia oraz informacji uzyskanych przez strony we własnym zakresie.

§6. Konsultacja przeprowadzana jest w terminie wystarczającym dla odpowiedniego zbadania jej przedmiotu przez obie strony.

§7. Informacje, o których mowa w art.6 porozumienia dostarczane są radzie pracowników na co najmniej 30 dni roboczych przed rozpoczęciem konsultacji.

§8. Rada pracowników decyduje, o momencie w którym posiada wystarczające informacje do przeprowadzenia konsultacji z pracodawcą. Informuje następnie pracodawcę na piśmie o dacie rozpoczęcia konsultacji, która odbędzie się 30 dni po przekazaniu tej informacji.

§9. Podczas konsultacji strony dyskutują w sposób wolny oraz w duchu współpracy. Strony dążą do osiągnięcia konsensusu. Rada pracowników, po głosowaniu, wyraża swoją opinię lub stanowisko w dyskutowanej kwestii.

§10. Pracodawca podejmuje ostateczną decyzję, której dotyczy konsultacja, po jej przeprowadzeniu.

Artykuł 9 Informowanie pracowników

Podczas procedury konsultacji redagowany jest protokół z jej posiedzenia. Pracodawca udostępnia potrzebne do tego celu środki. W terminie 15 dni od przeprowadzenia konsultacji strony podpisują protokół, który udostępniany jest przez nie pracownikom, a także, akcjonariuszom i współwłaścicielom, jeżeli ci ostatni o to wnoszą.

Rozdział III Ekspertyza

Artykuł 10 Odwołanie się do ekspertyzy

§1. Ekspertyza księgowo, ekonomiczna, finansowa odnosi się do całokształtu działań składających się na analizę dokumentacji przedsiębiorstwa, wymagających specjalistycznej wiedzy z dziedziny księgowości, ekonomii i finansów.

§1.2 Ekspertyza społeczna odnosi się do społecznego wymiaru zakładu pracy, zarówno w aspekcie szeroko pojętego zatrudnienia, jak i relacji łączącej zakład pracy z otoczeniem zewnętrznym, w szczególności w zakresie ochrony środowiska.

§2. Rada pracowników ma prawo do niezbędnych, dla wykonywania swoich zadań, ekspertyz.

§3. Do niezbędnej ekspertyzy zalicza się:

1. analizę sytuacji finansowej zakładu pracy - wykonywaną przy zamknięciu roku sprawozdawczego w zakładzie pracy. Jej celem jest przekazanie radzie pracowników całościowej wizji sytuacji ekonomicznej zakładu pracy;
2. analizę bilansu społecznego zakładu pracy – przeprowadzaną raz w roku. Dotyczy ona w głównej mierze polityki płac, równości traktowania, polityki szkoleniowej, warunków zatrudnienia i pracy oraz perspektyw rozwoju zatrudnienia;
3. ekspertyzy kontekstowe – dotyczą informacji, o których mowa w art.6 §7 porozumienia.

Osobami, ze strony zakładu pracy, do których zwraca się w tej kwestii rada pracowników i jej ekspert są: dla §3.1 główny księgowy lub dyrektor finansowy, a w ich braku każda inna osoba odpowiedzialna za dział finansowy w zakładzie pracy, dla §3.2 dyrektor zasobów ludzkich, a w jego braku każda inna osoba odpowiedzialna za te sferę działalności w zakładzie pracy.

§4. Rada pracowników może kierować do pracodawcy umotywowany wniosek o dokonanie dodatkowej ekspertyzy. Odmowa pracodawcy wyrażona jest w formie pisemnej z podaniem jej powodów i dostarczana radzie pracowników nie później niż 7 dni kalendarzowych od złożenia wniosku

Artykuł 11 Ekspert

§1. Rada pracowników może korzystać z usług wybranego przez siebie eksperta(ów) w ramach omawianej wyżej ekspertyzy.

§2. Rada pracowników mianuje eksperta na podstawie decyzji przyjętej większością głosów jej członków. W ciągu dwóch dni od podjęcia decyzji, informuje ona pracodawcę o mianowanym ekspercie oraz zakresie zlecanej ekspertyzy.

§3. Ekspert, o którym mowa w §2 pracuje wyłącznie na rzecz rady pracowników i tylko jej składa sprawozdania. Ma on obowiązek dostarczyć radzie pracowników kosztorys swojej usługi, zgodny z założeniami art.11§7.2 porozumienia. Kosztorys jest przekazywany do akceptacji pracodawcy za potwierdzeniem odbioru. W ciągu siedmiu dni roboczych pracodawca daje odpowiedź radzie pracowników co do przyjęcia bądź nie, kosztorysu. W razie jego odrzucenia pracodawca dostarcza radzie pracowników swoją decyzję ze wskazaniem powodów odmowy. Brak odpowiedzi pracodawcy w wyznaczonym terminie oznacza, iż kosztorys został zaakceptowany i ekspertowi zostanie wypłacone należne wynagrodzenie. Pracodawca uiszcza ekspertowi zaliczkę w wysokości 30% pełnej kwoty przed rozpoczęciem ekspertyzy, a kolejne 70% pełnej kwoty 7 dni kalendarzowych po zakończeniu pracy i wystawieniu faktury. Akceptacja kosztorysu umożliwia rozpoczęcie świadczenia usługi przez eksperta.

§4. W ramach wykonywanej przez siebie misji ekspert rady pracowników ma dostęp do takich samych informacji jak biegły rewident. Ma on również wolny wstęp na teren zakładu pracy.

§5. Rada pracowników i jej ekspert zobowiązani są do nie ujawniania informacji, o których mowa w ustępie 1 art. 16 ustawy⁵.

Art.16 ustęp 2 ustawy stosuje się odpowiednio.

Klauzule ustępu 1 i 2 art.16 ustawy, stanowiące jedną z gwarancji jakości współpracy partnerów społecznych, nie mogą stać się przeszkodą dla dobrego przepływu informacji i prowadzenia konsultacji.

§6. Ekspert nawiązuje współpracę z pracodawcą w celu wyjaśnienia spornych ocen. Z tego względu raport eksperta składany radzie pracowników jest najpierw przedstawiany pracodawcy.

§7. Wynagrodzenie eksperta(ów).

§7.1 Koszty związane z przeprowadzeniem niezbędnej ekspertyzy ponosi pracodawca po przedstawieniu przez eksperta faktury.

§7.1.2 Jeżeli strony nie postanowią inaczej, koszty związane z ekspertyzami dodatkowymi ponosi rada pracowników, z wyjątkiem tych, które dotyczą prywatyzacji, restrukturyzacji, fuzji, przejęcia zakładu pracy.

§7.2 Kwota rocznych wydatków poniesionych przez zakład pracy na rzecz niezbędnych ekspertyz dla rady pracowników nie może przekroczyć wydatków poniesionych przez zakład pracy na rzecz wyrażonej przez biegłego rewidenta opinii i raportu z badania sprawozdania finansowego.

§7.3 Liczba godzin pracy eksperta jest określana na podstawie uchwały nr 259/20/2005 Krajowej Rady Biegłych Rewidentów z dnia 8 lutego 2005r. w sprawie określenia normatywnej pracochłonności minimalnej prac związanych z badaniem sprawozdań finansowych⁶.

⁵ tajemnica przedsiębiorstwa rozumiana jest jak w art.2pkt.5 porozumienia

⁶ przedziały normatywnej pracochłonności minimalnej zamieszczone są w załączniku do porozumienia na str.8 porozumienia

Rozdział IV

Rozstrzyganie sporów między stronami porozumienia

W przypadku sporu między radą pracowników a pracodawcą w sprawie postanowień niniejszego porozumienia stosuje się przepisy dotyczące mediacji zawarte w rozdziale 3 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych z 23 maja 1991r.⁷ z wyłączeniem tej ich części, która odnosi się do strajku. Zastrzega się, iż stroną wszczynającą spór może być zarówno pracodawca jak i rada pracowników.

Rozdział V Przepisy końcowe

Artykuł 12 Okres obowiązywania – modyfikacja - wypowiedzenie porozumienia

§1. Niniejsze porozumienie wchodzi w życie z dniem jego podpisania.

§1.1 Strony zawiadamiają pracowników o zawartym porozumieniu. W razie wątpliwości dokonuje tego pracodawca. Umieszcza on pisemną informację w miejscu ogólnie dostępnym i uczęszczanym przez pracowników.

§2. Porozumienie zawarte jest na czas nie określony i stosuje się je do czasu podpisania nowego porozumienia.

§3. Strony porozumienia mogą wprowadzać zmiany w jego treści przez protokoły dodatkowe, jeżeli ma to na celu poprawę funkcjonowania niniejszego porozumienia z zachowaniem praw i interesów stron.

§4. Każda ze stron może wypowiedzieć porozumienie z zachowaniem trzymiesięcznego terminu, jeżeli spełniony jest wymóg §2 in fine. Wypowiedzenie dostarczane jest drugiej stronie listem poleconym za potwierdzeniem odbioru.

Artykuł 13 Ocena funkcjonowania porozumienia

Strony dokonują okresowych ocen funkcjonowania porozumienia co najmniej raz w roku. Wnioski formułowane są na piśmie i mogą być podstawą do modyfikacji porozumienia.

Artykuł 14

Porozumienie sporządzono w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron.

⁷ Dz. U. z 1991r. Nr 55, poz.236, (mowa o art.:10,11,11¹,13 z wyłączeniem ostatniego ustępu oraz art.14)

Załącznik

Zgodnie z uchwałą nr 259/20/2005 Krajowej Rady Biegłych Rewidentów z dnia 8 lutego 2005r. wprowadza się następujące przedziały normatywnej pracochłonności minimalnej uzależnionej od łącznej wartości: sum bilansowych, przychodów badanej jednostki oraz przeciętnego poziomu ryzyka nieodłącznego:

Łącznie: suma bilansowa + przychody ze sprzedaży i zrównane z nimi + pozostałe przychody operacyjne + przychody finansowe		Minimalna pracochłonność badania sprawozdania finansowego uzależniona od poziomu ryzyka nieodłącznego	
w tys. Złotych		w godzinach	
Od	Do	Od	do
	24 000	100	130
24 001	36 000	130	160
36 001	48 000	160	190
48 001	80 000	190	250
80 001	120 000	250	320
120 001	160 000	320	390
160 001	200 000	390	460
200 001	240 000	460	530
530 000		730	