

1. Obowiązek stosowania przepisów ustawy dotyczy:

- pracodawców wykonujących działalność gospodarczą,
- zatrudniających co najmniej 50 pracowników,
- przepisów ustawy dotyczących **zasad wyboru i ochrony** nie stosuje się do:
 - przedsiębiorstw państwowych w których tworzony jest samorząd załogi,
 - przedsiębiorstw mieszanych zatrudniających co najmniej 50 pracowników,
 - państwowych instytucji filmowych,gdyż prawo do informacji i przeprowadzania konsultacji posiada rada pracownicza,
- **działalność gospodarcza** – każda zarobkowa działalność, co oznacza, że pracodawca np. wynajmujący choćby jedno pomieszczenie, pobierający opłatę z tytułu udostępnienia miejsca pod sprzedaż precli, gazet itd. podlega przepisom ustawy,
- liczba pracowników ustalana jest następująco:
 - przeciętna liczba pracowników zatrudnionych w ramach stosunku pracy w okresie ostatnich 6 miesięcy od powiadomienia (sumuje się liczbę z każdego miesiąca i dzieli przez 6),
 - pracodawcy działający krócej niż 6 miesięcy przeciętna ustalają z okresu prowadzonej działalności.

2. Liczba członków rady pracowników:

- od 50 do 250 – 3 pracowników,
- od 251 do 500 – 5 pracowników,
- powyżej 500 – 7 pracowników.

3. Zasady wyboru rady pracowników:

- zależy od ilości zatrudnionych pracowników,
- jest dokonywany bezpośrednio przez pracowników,
- aby zgłosić kandydaturę wymagane jest poparcie przez określoną grupę:
 - przy zatrudnieniu do 100 pracowników – wybór dokonywany jest przez pracowników spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 10 pracowników,
 - przy zatrudnieniu powyżej 100 pracowników – wybór dokonywany jest przez pracowników spośród kandydatów zgłoszonych na piśmie przez grupę co najmniej 20 pracowników.

4. Procedura wyboru członków rady przez pracowników (wybór organizuje pracodawca):

- 1) pisemny wniosek grupy co najmniej 10% pracowników,
- 2) **nie później niż 30 dni przed dniem** wyborów – powiadomienie dokonane przez pracodawcę o terminie przeprowadzenia wyborów,
- 3) **21 dni** – termin zgłaszania kandydatów na członków rady pracowniczej,
- 4) **30 dni** od dnia przekazania projektu regulaminu
 - uzgodnienie przez pracodawcę z pracownikami regulaminu określającego skład, zasady powoływania oraz tryb działania komisji wyborczej lub (w przypadku nie uzgodnienia)
 - ustalenie regulaminu przez pracodawcę z uwzględnieniem dokonanych podczas rokowań ustaleń,
- 5) termin i ważność wyborów:
 - **nie później niż 30 dni od dnia ustalenia regulaminu** – przeprowadzenie w

- dniu roboczym wyborów (wymagany udział 50 % zatrudnionych pracowników,
- **po upływie 30 dni od dnia wyborów** – przeprowadzenie ponownych wyborów (gdy w pierwszych wyborach nie wzięło udziału co najmniej 50% pracowników),
wybory są ważne bez względu na liczbę pracowników biorących udział w wyborach,
- 6) **30 dni od dnia wyboru rady** – zwołanie przez pracodawcę pierwszego zebrania rady,
 - 7) **60 dni przed upływem kadencji** – powiadomienie pracowników przez pracodawcę prawie wyboru członków kolejnej rady.
- 5. 3 lata po zaprzestaniu pełnienia funkcji** – zakaz ujawniania przez członków rady, doradców, ekspertów informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa (zaznaczonych przez pracodawcę jako poufne).

Działając na podstawie art. 24 ustawy z dnia 07 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550 z póź. zm.) implementującego do ustawodawstwa krajowego Dyrektywę 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 11 marca 2002 r. ustanawiającą ogólne warunki informowania i przeprowadzania konsultacji z pracownikami we Wspólnocie Europejskiej strony zawierają Porozumienie o następującej treści:

Porozumienie

zawarte w dniu roku

pomiędzy:

1. Radą pracowników działającą u reprezentowaną przez:

Przewodniczącego Rady:

Zastępcę Przewodniczącego Rady:

a:

2. (nazwa, siedziba, KRS Pracodawcy) reprezentowan/a,/ym przez:

(przedstawiciele organu reprezentującego Pracodawcę)

- następującej treści:

Postanowienia ogólne

§ 1

Ilekoć w Porozumieniu jest mowa o:

1. Ustawie – rozumie się przez to ustawę z dnia 07 kwietnia 2006 r. informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. Nr 79, poz. 550)
2. Pracodawcy – oznacza toreprezentowanego przez (należy wpisać podmiot reprezentujący Pracodawcę, zgodnie z definicją zawartą w art. 3.1 k.p.)
3. Radzie – rozumie się Radę pracowników będącą sygnatariuszami niniejszego Porozumienia,
4. Informowaniu – oznacza przekazywanie przez pracodawcę w formie pisemnej Radzie pracowników danych w celu umożliwienia im zaznajomienia się z przedmiotem sprawy, zbadania jej oraz przygotowania się do konsultacji,
5. Przeprowadzeniu konsultacji – oznacza wymianę poglądów oraz nawiązanie dialogu pomiędzy pracodawcą a Radą pracowników.

§ 2

1. Niniejsze Porozumienie reguluje:
 - a. zakres, zasady oraz tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji.
 - b. zasady finansowania:
 - udziału Rady w czynnościach mających na celu realizację postanowień niniejszego Porozumienia,
 - wykonywania niezbędnych ekspertyz,
 - korzystania z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę,
 - szkoleń członków Rady,
 - c. warunki techniczne:
 - udostępnienie pomieszczenia w siedzibie pracodawcy,
 - udostępnienie niezbędnych urządzeń technicznych,
 - udostępnienie materiałów biurowych
 - d. tryb rozstrzygania kwestii spornych,
 - e. inne obowiązki stron Porozumienia.
2. Ustalenia zawarte w ust.1 powinny zapewniać rzetelne warunki informowania i przeprowadzania konsultacji oraz uwzględniać interes pracodawcy i pracowników.

Zakres, zasady oraz tryb przekazywania informacji i przeprowadzania konsultacji

§ 3

2. Pracodawca przekazuje Radzie pracowników informacje dotyczące w szczególności:
 - 1) działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian, a w szczególności:
 - a. sprawozdań składanych do urzędu skarbowego,
 - b. sprawozdań składanych do GUS-u,
 - c. sprawozdań składanych organom Pracodawcy,
 - w terminie ich składania do w/w podmiotów,
 - d. o średnim wynagrodzeniu u Pracodawcy ogółem, w poszczególnych jednostkach organizacyjnych (działach) oraz w poszczególnych grupach

zawodowych,

- e. o wysokości i wykorzystaniu funduszu przeznaczanego na wynagrodzenia,
 - f. o wysokości i wykorzystaniu (rozliczenie) zakładowego funduszu świadczeń socjalnych,
 - g. rozstrzygnięciach przetargów oraz skutkach związanych z ich realizacją,
- w terminie do np. 15-tego następnego miesiąca po upływie kwartału,

- 2) stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia a w szczególności dotyczących:
- a. restrukturyzacji zatrudnienia,
 - b. zmiany miejsca wykonywania pracy,
 - c. działań osłonowych dla zwalnianych pracowników w szczególności takich jak: przekwalifikowania, szkolenia, pomoc w poszukiwaniu zatrudnienia, gwarancji powrotu do pracy w przypadku tworzenia nowych miejsc pracy,
 - d. planowane programy outplacementu,
 - e. informacji o podpisanej umowie z agencją pracy tymczasowej,
 - f. zatrudnieniu pracowników tymczasowych.
- 3) działań, które mogą powodować istotne zmiany organizacyjne, organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia, a w szczególności:
- a. plany rozwoju (roczne, wieloletnie),
 - b. plany inwestycyjne,
 - c. podejmowane działania inwestycyjne (gwarantowane inwestycje), a w szczególności mające na celu: unowocześnienie parku maszynowego, zakup nowych terenów (nieruchomości), zwiększenie kapitałów obrotowych,
 - d. zmiany majątkowe,
 - e. plany restrukturyzacyjne,
 - f. planowane przekształcenia w zakresie formy prowadzonej działalności,
 - g. wszelkie działania w zakresie zmian własnościowych czy właścicielskich zmierzające do: postawienia w stan likwidacji, podziału, połączenia, zbycia lub wydzierżawienia przedsiębiorstwa, istotnego zawężenia zasadniczego przedmiotu działalności przedsiębiorstwa, zmiany miejsca prowadzenia działalności, zmian własnościowych,
 - h. opracowane biznes plany,
 - i. zmian w organizacji pracy w tym rozkładu czasu pracy,
 - j. Zastosowania nowych technik produkcji,
 - k. wszelkie inne wnioskowane przez Radę, a niezbędne do przeprowadzenia konsultacji.
- w terminie poprzedzającym dokonanie zmian i umożliwiającym Radzie zaznajomienie się z przedmiotem sprawy, zbadania jej oraz przygotowania się do konsultacji (ew. określić termin) .
2. Pracodawca przekazuje Radzie informacje w razie przewidywanych zmian lub zamierzonych działań nie rzadziej niż 1 x na (kwartał, pół roku) najpóźniej do dnia następnego miesiąca po upływie (kwartału, pół roku) oraz na pisemny wniosek Rady.
3. Pracodawca przekazuje Radzie informacje w terminie, formie pisemnej i zakresie umożliwiającym zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie informacji, sporządzenie niezbędnych ekspertyz w sprawach, o których mowa w ust. 1 oraz przygotowanie się do konsultacji.
4. Rada w terminie do 14 dni od dnia otrzymania informacji może przedstawić opinię z wyjątkiem, gdy zachodzi konieczność uzyskania w danej sprawie niezbędnej

ekspertyzy Rada może przedstawić swą opinię w terminie 7-miu dni od dnia otrzymania ekspertyzy.

5. Pracodawca w terminie do dni po otrzymaniu opinii jest zobowiązany do przekazania Radzie swego stanowiska odnoszącego się do opinii.
6. Wszelkie informacje Pracodawca przekazuje Radzie w terminach określonych w Porozumieniu, a gdy termin nie jest określony to:
 - a. w terminie poprzedzającym dokonanie zmian i umożliwiającym Radzie zaznajomienie się z przedmiotem sprawy, zbadania jej oraz przygotowania się do konsultacji; w każdym przypadku nie później niż w terminie (dni, miesięcy) przed dokonaniem zmian,
 - b. w przypadku informacji zwrotnych będących następstwem dodatkowych wniosków Rady, Pracodawca przekazuje je w terminie dni od daty złożenia wniosku, chyba, że zachodzą okoliczności i możliwości przekazania informacji w terminie wcześniejszym.
7. W celu umożliwienia bezpośredniej wymiany poglądów, bezpośredniego nawiązania dialogu oraz wypracowania stanowiska Strony niniejszego porozumienia odbywają wspólne spotkanie najpóźniej w terminie dni od otrzymania przez Radę opinii Pracodawcy.

§ 4

1. Pracodawca prowadzi konsultacje w sprawach o których mowa w § 3.
2. Konsultacje powinny być prowadzone:
 - 1) w terminie, formie i zakresie umożliwiającym pracodawcy podjęcie działań w sprawach objętych konsultacjami; (ew. określić termin),
 - 2) w zależności od przedmiotu dyskusji, na odpowiednim poziomie kierowniczym, przez co rozumie się prowadzenie konsultacji przez osoby zarządzające w imieniu Pracodawcy lub posiadające pisemne upoważnienie Pracodawcy,
 - 3) na podstawie informacji przekazanej przez Pracodawcę oraz opinii przedstawionej przez Radę;
 - 4) w sposób umożliwiający Radzie ustalenie spotkania z pracodawcą w celu uzyskania jego stanowiska wraz z uzasadnieniem odnoszącym się do jej opinii;
 - 5) w celu umożliwienia osiągnięcia porozumienia pomiędzy Radą a Pracodawcą.
3. Rada oraz Pracodawca prowadzą konsultacje w dobrej wierze oraz z poszanowaniem interesów stron.

Zasady finansowania

§ 5

1. Pracodawca zobowiązuje się do pokrywania kosztów związanych z:
 - a. udziałem członków Rady w czynnościach mających na celu realizację postanowień niniejszego Porozumienia w szczególności zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.
 - b. wykonaniem niezbędnych ekspertyz mających na celu wyrażenie przez Radę opinii, przeprowadzenie konsultacji czy zawarcia stosownego porozumienia,
 - c. korzystaniem z pomocy osób posiadających specjalistyczną wiedzę,
 - d. szkoleniem członków Rady, mającym na celu uzyskanie wiedzy w zakresie niezbędnym do prawidłowego wypełniania zadań wynikających z niniejszego Porozumienia,
- chyba, że Strony Porozumienia ustalą inne zasady.

Warunki techniczne

§ 6

1. Pracodawca zobowiązany jest do nieodpłatnego udostępnienia:
 - a. pomieszczenia (lokalizacja i opis) niezbędnego do wykonywania zadań związanych z wykonywaniem niniejszego Porozumienia a polegających na informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji,
 - b. urządzeń technicznych takich jak:
 - telefon zapewniający łączność wewnątrz i na zewnątrz zakładu pracy oraz pokrycia wydatków związanych z używaniem telefonu do wysokości
 - kserokopiarkę, fax, komputer z dostępem do Internetu (ew. udostępni w tym zakresie urządzenia techniczne Zakładu Pracy)
 - c. zapewni podstawowe wyposażenie biurowe takie jak: biurko, krzesła, stolik, szafka oraz materiały biurowe w ilości: op. papieru do urządzeń biurowych formatu A4, materiały piśmiennicze w ilości itd. (na jaki okres)

Rozstrzyganie kwestii spornych

§ 7

1. Kwestie sporne związane ze stosowaniem niniejszego Porozumienia rozstrzygane będą w drodze polubownej.
2. W przypadku nie rozstrzygnięcia w drodze polubownej sporu w terminie 7 dni od daty jego powstania, spór rozstrzygać będzie w kolejności:
 - a. komisja złożona z dwóch przedstawicieli Pracodawcy oraz dwóch przedstawicieli Rady, przy czym komisja rozstrzyga spór w terminie 3 dni na zasadzie consensusu,
 - b. wspólnie wybrany mediator, arbiter lub ekspert.
3. W przypadku, gdy Strony niniejszego Porozumienia nie rozstrzygną sporu w sposób przewidziany w ust. 2, spór zostanie poddany pod rozstrzygnięcie arbitrażowe przewidziane w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.
4. Stanowisko komisji, mediatora, arbitra, eksperta lub arbitrażu wynikającego z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych jest wiążące lub nie w danej sprawie.
5. Pracodawca pokrywa koszty udziału w posiedzeniach osób wybranych do rozstrzygnięcia sporu mającego na celu jego rozstrzygnięcie.

Inne obowiązki Stron

§ 8

1. Pracodawca zobowiązany jest do udostępniania sprzętu oraz sieci internetowej do odbywania pomiędzy członkami Rady E-posiedzeń.
2. E-posiedzenie odbywa się z wykorzystaniem adresów mailowych członków rady.
3. Konsultacje członków Rady odbywane poprzez E-posiedzenie a dotyczące jednego zagadnienia nie może trwać dłużej niż dni.
4. W przypadku informacji objętych obowiązkiem informowania przewidzianym w art. 56 ustawy z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego obrotu oraz spółkach publicznych (Dz. U. Nr 184, poz. 1539), ich przekazywanie będzie dokonywane w takim czasie i zakresie jak przekazywanie ich do publicznej wiadomości.

5. Członkowie Rady oraz osoby, o których mowa w § 7 zobowiązane są do nie ujawniania uzyskanych informacji stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa, co do których pracodawca zastrzegł obowiązek zachowania poufności. Powyższe oświadczenie jest składane w formie pisemnej.
6. Pracodawca w szczególnie uzasadnionych przypadkach może nie udostępnić informacji, których ujawnienie mogłoby, według obiektywnych kryteriów, poważnie zakłócić działalność przedsiębiorstwa lub zakładów, których dotyczą, albo narazić je na znaczną szkodę.
7. W przypadku uznania, że zastrzeżenie poufności informacji lub ich nie udostępnienie jest niezgodne z przepisami ust. 1 lub 2 Rada może wystąpić do sądu rejonowego – sądu gospodarczego z wnioskiem o zwolnienie z obowiązku zachowania poufności informacji oraz nakazanie udostępnienia informacji lub przeprowadzenia konsultacji.
8. W sprawach nie uregulowanych powyżej zastosowanie mają przepisy ustawy.
9. Przepisy ust. 1 – 3 nie naruszają przepisów o ochronie tajemnicy określonych w przepisach odrębnych.

Postanowienia końcowe

§ 9

Porozumienie niniejsze nie narusza uprawnień wynikających w szczególności z następujących ustaw:

- z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (t.j. Dz. U. z 1998 r. Nr 21 poz. 94 z późn. zm.),
- z dnia 29 lipca 2005 r. o ofercie publicznej i warunkach wprowadzania instrumentów finansowych do zorganizowanego obrotu oraz spółkach publicznych (Dz. U. Nr 184, poz. 1539),
- z dnia 09 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (Dz. U. Nr 166, poz. 1608 z późn. zm.)

§ 10

1. Porozumienie zostaje zawarte na czas nieokreślony.
2. Każdej ze Stron niniejszego Porozumienia przysługuje prawo jego rozwiązania za 3 miesięcznym terminem wypowiedzenia, przy czym niniejsze Porozumienie posiada moc wiążącą do czasu zawarcia nowego.
3. Porozumienie niniejsze zostało sporządzone i podpisane w jednobrzmiących egzemplarzach, przy czym jeden egzemplarz otrzymuje Pracodawca, jeden Rada pracowników oraz po jednym każda reprezentatywna organizacja związkowa.
4. Porozumienie wchodzi w życie z dniem podpisania.

Podpisy Stron i pieczęcie z wymienieniem osób reprezentujących poszczególne Strony.

Uwaga: Porozumienie należy parafować na każdej stronie.