

Krótkie wskazówki dotyczące organizacji i przeprowadzenia wyborów do rady zakładowej

W zakładzie nie istnieje jeszcze rada zakładowa reprezentująca interesy osób zatrudnionych. Ma teraz zostać wybrana rada zakładowa. Te krótkie wskazówki mają pomóc zorientować się w tym, **w jakich zakładach** jest możliwy wybór rady zakładowej i **jak są przeprowadzane wybory**. Szczegółowe informacje można znaleźć w informatorze dotyczącym normalnej i uproszczonej procedury wyborczej. Znaleźć tam można dodatkowo szereg wzorów tekstów i list kontrolnych ułatwiających przeprowadzanie wyborów do rady zakładowej.

1. Gdzie może zostać wybrana rada zakładowa?

Ustawa o ustroju przedsiębiorstw przewiduje tworzenie rad zakładowych w **zakładach**, w których pracuje co najmniej **pięciu stałych pracowników z czynnym prawem wyborczym**. **Trzech** z nich musi posiadać **biernie prawo wyborcze**.

Zakłady należy odróżniać od przedsiębiorstw. Przedsiębiorstwo (np. sp. z o.o. lub spółka akcyjna) może mieć jeden lub kilka zakładów. W danym przedsiębiorstwie może zatem działać kilka rad zakładowych, które delegują swoich członków do zbiorczej rady zakładowej. Zakład to podmiot łączący w sobie osoby zatrudnione i technikę kierowany pod względem organizacyjnym przez jednolity aparat kierujący. Ten aparat kierujący musi posiadać istotne uprawnienia decyzyjne w sprawach personalnych (zatrudnianie, przenoszenie, wypowiedzenie) i socjalnych (porządek, czas pracy, planowanie urlopów itd.).

Czynne prawo wyborcze przysługuje wszystkim pracownikom niezależnie od ich narodowości, którzy pracują w zakładzie i do dnia wyborów ukończyli 18-ty rok życia. Do osób z czynnym prawem wyborczym zaliczają się także pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy. Pracownicy tymczasowi mają czynne prawo wyborcze, jeśli przez dłużej niż trzy miesiące pracują w zakładzie lub jest planowana praca o tej długości trwania. Nie mają czynnego prawa wyborczego pracownicy na stanowiskach kierowniczych, którzy realizują zadania na poziomie przedsiębiorstwa.

Bierne prawo wyborcze przysługuje wszystkim pracownikom niezależnie od ich narodowości, którym przysługuje czynne prawo wyborcze i od co najmniej sześciu miesięcy przynależą do zakładu. Przy tym wliczane są okresy zatrudnienia w innym zakładzie tego samego przedsiębiorstwa lub innym przedsiębiorstwie koncernu.

2. Jak są przeprowadzane wybory do rady zakładowej?



Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

Wybory do rady zakładowej są przygotowywane i przeprowadzane zawsze przez **komisję wyborczą**. Jeśli już istnieje rada zakładowa, wówczas ona powołuje komisję wyborczą. Jeśli nie istnieje jeszcze rada zakładowa, wówczas komisja wyborcza może zostać powołana

przez zbiorczą radę zakładową lub radę zakładową koncernu. Jeśli nie istnieje zbiorcza rada zakładowa i/lub rada zakładowa koncernu lub żadna z tych rad nie podejmie działań, wówczas komisja wyborcza jest wybierana w zakładzie pozbawionym rady zakładowej na zebraniu pracowników przez większość obecnych osób zatrudnionych. Jeśli powołanie komisji wyborczej na zebraniu pracowników się nie powiedzie, wówczas trzech pracownicy z czynnym prawem wyborczym lub związku zawodowe reprezentowane w zakładzie mogą złożyć w sądzie pracy wnioski o powołanie komisji wyborczej.

Rodzaj procedury wyborczej i poszczególne wymagane kroki są uzależnione od tego, ilu pracowników z czynnym prawem wyborczym jest zatrudnionych w danym zakładzie. Jeśli z reguły w zakładzie jest zatrudnionych **od 5 do 50 pracowników z czynnym prawem wyborczym**, wówczas jest stosowana **uproszczona procedura wyborcza**.

Jeśli w zakładzie jest zatrudnionych **więcej niż 50 pracowników z czynnym prawem wyborczym**, wówczas jest stosowana z reguły **normalna procedura wyborcza**. W zakładach, w których jest zatrudnionych od 51 do 100 pracowników z czynnym prawem wyborczym, istnieje możliwość, by komisja wyborcza uzgodniła z pracodawcą przeprowadzenie uproszczonej procedury wyborczej. Jeśli jest zatrudnionych ponad 100 pracowników z czynnym prawem wyborczym, wówczas jest stosowana wyłącznie **normalna procedura wyborcza**.

Uproszczona procedura wyborcza jest objaśniona w punkcie 2.1 poniżej. Normalna procedura wyborcza jest objaśniona w punkcie 2.2.

2.1. Przebieg uproszczonej procedury wyborczej

W wypadku **uproszczonej procedury wyborczej** należy rozróżnić między **dwoma wariantami**: procedura jednostopniowa i dwustopniowa. Procedura dwustopniowa (2.1.1.) jest stosowana wtedy, gdy nie istnieje jeszcze rada zakładowa i na zebraniu pracowników zostaje wybrana komisja wyborcza. Procedura jednostopniowa (2.1.2.) jest stosowana wtedy, gdy komisja wyborcza zostaje powołana przez istniejącą już radę zakładową bądź zbiorczą radę zakładową lub radę zakładową koncernu.

2.1.1. **Procedura dwustopniowa**: Jeśli komisję wyborczą należy wybrać na zebraniu pracowników, wówczas odbywają się **dwa zebrania wyborcze**. Na **pierwszym zebraniu wyborczym** są wybierani przez osoby zatrudnione członkowie komisji wyborczej i przewodniczący

➔ Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

komisji wyborczej. Na to pierwsze zebranie wyborcze mogą zaprosić trzej pracownicy z czynnym prawem wyborczym lub związku zawodowe reprezentowane w zakładzie. Zaproszenie musi spełniać określone wymogi formalne. Komisja wyborcza sporządza na pierwszym zebraniu wyborczym listę wyborców, na którą należy wpisać wszystkich pracowników z czynnym prawem wyborczym z podziałem na płeć. Wymagane do tego dokumenty komisja wyborcza otrzymuje od osób zapraszających na zebranie wyborcze, które otrzymały je wcześniej od

pracodawcy. Następnie komisja wyborcza wydaje ogłoszenie wyborcze. Ogłoszenie wyborcze zawiera wiele ważnych informacji dla wyborców. Należy zastosować się do minimalnej liczby mandatów dla płci, która jest reprezentowana mniejszościowo. Kandydaci do wyborów są proponowani jeszcze w trakcie pierwszego zebrania wyborczego. Propozycja wyborcza może wskazywać jednego lub kilku kandydatów. Składa się z deklaracji kandydata o wyrażeniu zgody i deklaracji poparcia 3 osób zatrudnionych (w wypadku, gdy liczba osób zatrudnionych z czynnym prawem wyborczym nie przekracza 20, wystarczą 2 deklaracje poparcia). Propozycja wyborcza może zostać złożona w formie pisemnej lub ustnej.

Po tygodniu od pierwszego zebrania wyborczego odbywa się **drugie zebranie wyborcze w celu wyboru rady zakładowej**. Rada zakładowa jest wybierana w wyborach tajnych i bezpośrednich. Komisja wyborcza wręcza osobom zatrudnionym z czynnym prawem wyborczym kartę do głosowania i kopertę. Na karcie do głosowania kandydaci są wymienieni w kolejności alfabetycznej. Osoba zatrudniona może zaznaczyć krzyżykiem tylu kandydatów, ile mandatów jest do przydzielenia. Po zaznaczeniu krzyżykiem kandydatów karta do głosowania jest wrzucana w kopercie do urny wyborczej. Jeśli pracownicy są w dniu wyborów nieobecni, wówczas należy umożliwić im oddanie głosu w formie pisemnej (głosowanie listowne). Pracownicy mogą wnioskować o późniejsze oddanie głosu w formie pisemnej do trzech dni przed drugim zebraniem wyborczym. Liczenie głosów odbywa się jawnie po zakończeniu zebrania wyborczego lub – jeśli wnioskowano o późniejsze oddanie głosu w formie pisemnej – w późniejszym terminie ogłoszonym wcześniej przez komisję wyborczą. Za wybranych uważa się kandydatów, którzy otrzymali najwięcej głosów. Przy rozdzielaniu mandatów należy uwzględnić płeć, która jest reprezentowana mniejszościowo. Wybranych kandydatów należy niezwłocznie powiadomić.

2.1.2. Procedura jednostopniowa: Jeśli komisja wyborcza została powołana przez już istniejącą radę zakładową, zbiorczą radę zakładową lub radę zakładową koncernu, wówczas niezwłocznie po jej powołaniu organizuje wybory. W tym celu najpierw sporządza listę wyborców z podziałem na płeć. Następnie wydaje ogłoszenie wyborcze. Ogłoszenie wyborcze zawiera wiele ważnych informacji dla wyborców. Musi m.in. zawierać informację o tym, że propozycje wyborcze należy zgłaszać do niej w formie pisemnej najpóźniej na tydzień przed



Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

dniem zebrania wyborczego w celu wyboru rady zakładowej. Zebranie wyborcze w celu wyboru rady zakładowej przebiega w taki sposób, jak opisano u góry w punkcie 2.1.1. dla drugiego zebrania wyborczego w celu wyboru rady zakładowej w procedurze dwustopniowej.

2.2. Przebieg normalnej procedury wyborczej

Jeśli istnieje już **rada zakładowa**, wówczas powołuje komisję wyborczą i wyznacza przewodniczącego komisji wyborczej. Jeśli urzędująca rada zakładowa nie podejmie czynności, wówczas powołania może dokonać zbiorcza rada zakładowa lub rada zakładowa koncernu. Rów-

nież trzy osoby z czynnym prawem wyborczym lub związku zawodowe reprezentowane w zakładzie mogą złożyć wniosek w sądzie pracy o powołanie komisji wyborczej.

Jeśli w zakładzie nie istnieje jeszcze rada zakładowa, wówczas zbiorcza rada zakładowa lub rada zakładowa koncernu może powołać komisję wyborczą i wyznaczyć jej przewodniczącego. Jeśli nie nastąpi powołanie w tym trybie, wówczas komisja wyborcza jest wybierana na zebraniu pracowników, które zasadniczo odbywa się w zakładzie w czasie pracy, przez wszystkie osoby zatrudnione w zakładzie. Na to zebranie mogą zaprosić trzej pracownicy z czynnym prawem wyborczym lub związku zawodowe reprezentowane w zakładzie. Jeśli mimo zaproszenia zebranie pracowników się nie odbędzie lub nie wybierze komisji wyborczej, wówczas trzej pracownicy z czynnym prawem wyborczym lub związku zawodowe reprezentowane w zakładzie mogą złożyć w sądzie pracy wniosek o powołanie komisji wyborczej.

Komisja wyborcza sporządza **listę wyborców**, na którą należy wpisać wszystkich pracowników z czynnym prawem wyborczym z podziałem na płeć. Wymagane do tego dokumenty komisja wyborcza otrzymuje na żądanie od pracodawcy. Następnie komisja wyborcza wydaje **ogłoszenie wyborcze**. Ogłoszenie wyborcze zawiera wiele ważnych informacji dla wyborców. Należy zastosować się do minimalnej liczby mandatów dla płci, która jest reprezentowana mniejszościowo.

Osoba, która chce **kandydować** do rady zakładowej, musi być wymieniona na liście kandydatów, którą należy złożyć w komisji wyborczej w ciągu dwóch tygodni od wywieszenia ogłoszenia wyborczego. Lista kandydatów, która może zawierać jednego lub więcej kandydatów do wyborów, musi być podpisana przez 5% osób zatrudnionych z czynnym prawem wyborczym, jednakże co najmniej przez trzy osoby z czynnym prawem wyborczym (podpisy popierające). Lista/-y kandydatów, która/-e została/-y uznana/-e za ważną/-e, jest/są wywieszana /-e najpóźniej na tydzień przed dniem wyborów.



Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

Jeśli co najmniej dwie listy kandydatów zostaną uznane za ważne, wówczas pracownicy mogą się zdecydować przy wyborach tylko na jedną z list (**wybór listy**). Jeśli została złożona lub uznana za ważną tylko jedna lista kandydatów, wówczas pracownicy mogą oddać swój głos na pojedynczych kandydatów (**wybór osoby**). Osoba zatrudniona może zaznaczyć krzyżykiem tyłu kandydatów, ile mandatów jest do przydzielenia.

W **dniu wyborów** w zakładowym lokalu wyborczym w ramach tajnych i bezpośrednich wyborów jest wybierana rada zakładowa. Komisja wyborcza wręcza pracownikom z czynnym prawem wyborczym kartę do głosowania i kopertę. Karta do głosowania po zaznaczeniu krzyżykiem listy lub pojedynczych kandydatów do wyborów na liście jest wrzucana w kopercie do urny wyborczej. Jeśli pracownicy są w dniu wyborów nieobecni, wówczas należy umożliwić im oddanie głosu w formie pisemnej (głosowanie listowne).

Liczenie głosów odbywa się jawnie po zamknięciu lokalu wyborczego. W wypadku wyboru listy jest ustalana liczba mandatów przypadających na pojedyncze listy kandydatów. Kandydatów uznaje się za wybranych w kolejności, w której są wymienieni na liście, i w liczbie odpowiadającej mandatom przypadającym na listę. W wypadku wyboru osoby uznaje się za wybranych kandydatów, którzy otrzymali najwięcej głosów, przy czym należy zawsze uwzględniać liczbowo płeć, która jest reprezentowana mniejszościowo. Wybrani kandydaci są niezwłocznie powiadamiani przez komisję wyborczą.

3. Ochrona wyborów i koszty wyborów

Wybory do rady zakładowej są objęte szczególną ochroną prawną. Osoba, która zaprasza na zebranie wyborcze jako jedna z trzech osób zapraszających, osoba, która składa w sądzie pracy wnioski o powołanie komisji wyborczej jako jeden z trzech wnioskodawców, osoba, która jest członkiem komisji wyborczej, i osoba, która kandyduje w wyborach do rady zakładowej, są objęte szczególną, ograniczoną czasowo ochroną przed wypowiedzeniem stosunku pracy w trybie zwyczajnym.

Wypowiedzenie stosunku pracy w trybie zwyczajnym w wypadku trzech **osób zapraszających** lub trzech **wnioskodawców** jest do czasu ogłoszenia wyniku wyborów niedopuszczalne. Jeśli nie odbyły się wybory do rady zakładowej, wówczas nie wolno im wypowiedzieć stosunku pracy w trybie zwyczajnym przez okres trzech miesięcy od momentu zaproszenia lub złożenia wniosku w sądzie pracy. W wypadku osób zapraszających i wnioskodawców przy zachowaniu rygorystycznych warunków dla wypowiedzenia stosunku pracy w trybie nadzwyczajnym możliwe jest jedynie wypowiedzenie stosunku pracy w trybie nadzwyczajnym.



Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.

Wypowiedzenie stosunku pracy w trybie zwyczajnym w wypadku **członków komisji wyborczej i kandydatów do wyborów** jest do czasu ogłoszenia wyniku wyborów również niedopuszczalne. Ponadto członkowie komisji wyborczej i kandydaci do wyborów są objęci późniejszą ochroną przed wypowiedzeniem przez okres sześciu miesięcy od momentu ogłoszenia wyniku wyborów.

W wypadku członków komisji wyborczej i kandydatów do wyborów przy zachowaniu rygorystycznych warunków dla wypowiedzenia stosunku pracy w trybie nadzwyczajnym możliwe jest wypowiedzenie stosunku pracy w trybie nadzwyczajnym. Do czasu ogłoszenia wyniku wyborów na takie wypowiedzenie stosunku pracy w trybie nadzwyczajnym w wypadku członków komisji wyborczej i kandydatów do wyborów zgodę musi wyrazić rada zakładowa. Pracodawca może złożyć w sądzie pracy wniosek o zastąpienie zgody, która nie została udzielona.

Pracodawcy nie wolno, pod groźbą ustawowej kary, utrudniać wyborów do rady zakładowej lub wpływać na nie. Żadnemu pracownikowi nie wolno zabronić wykonania czynnego i biernego prawa wyborczego.

Koszty wyborów do rady zakładowej ponosi pracodawca.

➔ Für eine ordnungsgemäße Durchführung der Betriebsratswahl empfehlen wir Ihnen **dringend** den Kauf des Buches: **Tilman Anuschek - "Betriebsratswahl"** (www.riederverlag.de) mit weiterführenden Erläuterungen zu den Formularen.