



# BR-Wahl

## 10 powodów przemawiających za radą zakładową

### 1 Rada zakładowa to „pierwszy adres“ w przypadku wypowiedzenia

Rada zakładowa ma prawo współdecydowania w przypadku redukcji zatrudnienia i wypowiedzeń umów o pracę. Może sprzeciwić się wypowiedzeniom i w ten sposób zwiększyć szanse pracowników w momencie składania powództwa o ochronę przed wypowiedzeniem. Jeżeli pracodawca nie poinformuje rady zakładowej o wypowiedzeniu lub też poinformuje ją o tym w sposób nieprawidłowy to wypowiedzenie jest prawnie nieskuteczne.

### 2 Bez rady zakładowej nie ma planu socjalnego

Odprawy nie są wypłacane, jeżeli w przedsiębiorstwie nie ma rady zakładowej; bez rady zakładowej nie ma równowagi interesów i planu socjalnego z pracodawcą w przypadku redukcji zatrudnienia, a w ten sposób brak jest również możliwości do zaskarżenia prawa do odprawy w przypadku zwolnień grupowych.

### 3 Pytania odnośnie czasu pracy – z radą zakładową będziesz zawsze bezpieczny

Urlop zakładowy, praca w niepełnym wymiarze godzin, skrócenie czasu pracy, konta czasu pracy: wszystkie te działania podlegają obowiązkowi współdecydowania. Tylko rada zakładowa może udzielić pomocy, kiedy pracodawca realizuje swoje interesy wprowadzając pracę w niepełnym wymiarze godzin i tym podobne działania.

### 4 Rada zakładowa pomaga również w kwestiach ekonomicznych

Nie wszystkie przedsiębiorstwa znajdują się w tak złej sytuacji ekonomicznej, jak same twierdzą. Tylko rada zakładowa i ewentualnie komisja gospodarcza mają prawo żądać wszystkich informacji celem sprawdzenia rzeczywistej sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstwa. Na pewno zarząd nie przedstawi bilansów pracownikowi.

### 5 Negocjowanie z pracodawcą na równej stopie, tak negocjować może tylko rada zakładowa

Tylko rada zakładowa dzięki ustawowemu prawu do szkolenia może zdobyć wymaganą wiedzę o prawie pracy, która jest potrzebna do prowadzenia negocjacji z pracodawcą na równej stopie, a w przypadku pracy w niepełnym wymiarze godzin, planu socjalnego i tym podobnych działań może negocjować interesy pracownika.

### 6 Rozmowa w cztery oczy – nie bez rady zakładowej

Podczas rozmów z pracodawcą pracownik nie może korzystać z usług prawnika, jednak w większości przypadków może skorzystać z usług zaufanego członka rady zakładowej. Rozmowa w obecności rady zakładowej przebiega zupełnie inaczej, niż gdyby była prowadzona tylko przez pracownika.

### 7 Mobbing, bossing, szykany w pracy, również w takich sytuacjach rada zakładowa udziela pomocy

Rada zakładowa współdecyduje podczas przeniesienia pracownika, także przeniesienia za karę i innych sankcji (zaszeregowanie, dodatki, premie, awans itd.). W wielu przedsiębiorstwach dzięki odpowiednim umowom zakładowym rady zakładowe dbają o efektywną ochronę przed mobbingiem lub innymi szykanami.

### 8 Pracodawca decyduje o wszystkim samodzielnie? Nie, jeżeli w przedsiębiorstwie jest rada zakładowa

Rada zakładowa ma równe prawo do współdecydowania, np. podczas ustalania porozumień celowych, ale także przy ustalaniu zasad prowadzenia rozmów z chorymi, zakazu palenia papierosów i picia alkoholu, regulaminu o parkingach lub korzystania w miejscu pracy z radia i telewizji.

### 9 Rada zakładowa dba o minimum sfery prywatnej w miejscu pracy

Ochrona przed kontrolowaniem. Wraz ze wzrastającą technologią zwiększa się zakres kontrolowania pracowników. Tylko rada zakładowa może współtworzyć zasady monitoringu video, kontroli teczek, porównywania danych, kontroli komputerów i innych działań.

### 10 Rada zakładowa dba o równouprawnienie

Właśnie w przedsiębiorstwach znajdujących się w złej sytuacji ekonomicznej rezygnuje się z premii, ale żąda się za to większej wydajności. Rada zakładowa jest zobowiązana do nadzorowania przestrzegania prawa do równego traktowania i dzięki prawu do współdecydowania może przeforsować równouprawnienie w zakresie wynagrodzenia, premii, dodatkowej pracy i.in.