



Nowe zmiany w przepisach Kodeksu Pracy

Od 1 stycznia 2004 roku weszły w życie nowe przepisy Kodeksu pracy. Zakres zmian przepisów prawa pracy jest dość znaczny. Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” organizuje cykl szkoleń na temat nowelizacji Kodeksu pracy i projektowanych zmian do ustaw okołokodeksowych, na które zaprasza członków naszego Związku. Poniżej sygnalizujemy zmiany w przepisach Kodeksu pracy i prezentujemy ich uzasadnienie.

Wprowadzono szereg przepisów związanych z zapobieganiem dyskryminacji w zatrudnieniu (wprowadzono m.in. zakaz dyskryminacji pracowników niepełnoetatowych).

Określono zakres danych jakich może domagać się pracodawca od pracownika starającego się o zatrudnienie.

W przypadku przejścia zakładu pracy na innego pracodawcę wydłużono okres w którym pracownik może rozwiązać umowę do 2 miesięcy.

Trzecia umowa o pracę na czas określony będzie automatycznie umową na czas nieokreślony. Wprowadzono zakaz tzw. aneksowania umów, czyli obchodzenia powyższego zakazu poprzez sporządzenie aneksu do umowy.

Ustalono warunki zatrudnienia pracowników z Unii Europejskiej oraz spoza Unii w Polsce.

Wypowiedzenie umowy o pracę na zastępstwo będzie wynosić trzy dni robocze (była w tym zakresie luka).

Zwolnienie na poszukiwanie pracy przysługuje tylko wtedy gdy okres wypowiedzenia wynosi dwa tygodnie lub więcej.

Wprowadzono nowe przepisy związane ze stosunkiem pracy na podstawie powołania lub mianowania.

Przeniesiono do Kodeksu Pracy przepisy związane z zakazem potrąceń z wynagrodzenia (dot. najniższego wynagrodzenia za pracę).

Pierwszy dzień chorobowego znowu będzie płatny.

Poszerzono obowiązek informowania nowego pracownika o porządku pracy.

Nowym obowiązkiem pracodawcy jest zmniejszanie uciążliwości pracy.

Pracodawca obowiązany jest udostępnić pracownikom treść przepisów związanych z równym traktowaniem w zatrudnieniu.

Pracodawcy powinien informować pracowników o możliwości zatrudnienia.

Pracodawca obowiązany jest przeciwdziałać mobbingowi. W przeciwnym wypadku może zapłacić odszkodowanie.

Jeżeli pracodawca zechce przyznać komuś nagrodę nie musi konsultować tego w zakładowej organizacji związkowej.

Pracujący po raz pierwszy w swoim życiu otrzymają urlop proporcjonalny do okresu zatrudnienia.

Najniższy wymiar urlopu podniesiony został z 18 do 20 dni. Ze stażem do 10 lat otrzymamy 20 dni a ponad 10 lat 26.

Zmieniono zasady udzielania urlopów wypoczynkowych. 1 dzień urlopu będzie równał się 8 godzinom. Jeżeli zatrudnimy pracownika na pół etatu po 4 godziny dziennie, jeden dzień urlopu wystarczy mu na dwa dni wolnego. Otrzyma tylko połowę wymiaru tzn. 10 lub 13 dni.

W zakresie uprawnień pracowniczych zrównano przysposobienie dziecka z przyjęciem go do rodziny zastępczej.

Wprowadzono obowiązek zmiany rozkładu czasu pracy pracownicy w ciąży pracującej w porze nocnej.

W okresie urlopu wychowawczego pracownik może podjąć pracę również u innego pracodawcy.

Pracodawca może odwołać pracownika z urlopu wychowawczego jeżeli ten zaprzestał opieki nad dzieckiem.

Pracownik może wcześniej wrócić z urlopu wychowawczego za 1-miesięcznym uprzedzeniem.

Po powrocie z urlopu wychowawczego pracownik powinien otrzymać stanowisko takie same lub równorzędne. Okres urlopu wlicza się do stażu

pracowniczego. Pracownik może wniesić o obniżenie wymiaru czasu pracy zamiast urlopu wychowawczego.

Pracodawca musi być przeszkolony z zasad BHP. Zmieniono nieco uregulowania związane ze służbą BHP. Wprowadzono konsultacje BHP z pracownikami.

Uchylono rozdział o grupowej organizacji pracy.

Wprowadzono uregulowania związane z pracą dzieci do lat 16 (wejdzie w życie 1 maja 2004).

Całkowicie przebudowano rozdział związany z czasem pracy m. in:

a. wyraźnie wskazano, że za święto w sobotę przysługuje dzień wolny (jeżeli jednak w danym tygodniu wystąpią dwa święta jedno trzeba będzie odpracować),

b. czas pracy wraz z nadgodzinami w podstawowym systemie czasu pracy nie może przekroczyć 48 godzin,

c. wprowadzono system skróconego tygodnia pracy (np. poniedziałek - czwartek x 10 h = 40 h) oraz system weekendowy (praca od piątku do niedzieli),

d. wprowadzono normy związane z odpoczynkiem pomiędzy kolejnymi dniami pracy (11 godzin i raz w tygodniu 35 godzin wypoczynku).

W więcej o zmianach w Kodeksie Pracy na str. 9

Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” informuje, iż została podjęta decyzja o zwołaniu Sesji Zwyczajnej Walnego Zebrania Delegatów Regionu Podlaskiego na dzień 31.01.2004 r.

Obrady rozpoczną się o godz. 10.00 w auli Dziecięcego Szpitala Klinicznego w Białymstoku ul. Waszyngtona 17.

**BIULETYN
INFORMACYJNY
JEST PISMEM
WEWNĄTRZZWIĄZKOWYM**

**Adresy Oddziałów
Zarządu Regionu Podlaskiego
NSZZ „Solidarność”**

1. Region Podlaski
Oddział w Bielsku Podlaskim
17-100 Bielsk Podlaski
ul. 3 Maja 17
tel. 010XX 85 730-28-92
2. Region Podlaski
Oddział w Hajnówce
17-200 Hajnówka
ul. 3-go Maja 24
tel. 010XX 85 682-43-05
3. Region Podlaski
Oddział w Czarnej Białostockiej
16-020 Czarna Białostocka
ul. Torowa 15
tel. 010XX 85 710-28-82
4. Region Podlaski Oddział w Łapach
18-100 Łapy
ul. Sikorskiego 54
tel. 010XX 85 715-29-03
5. Region Podlaski
Oddział w Siemiatyczach
17-300 Siemiatycze
ul. Pałacowa 19
tel./fax 010XX 85 655-31-41
6. Region Podlaski Oddział w Grajewie
19-200 Grajewo
ul. Wojska Polskiego 20
tel. 010XX 85 272-27-31
7. Region Podlaski Oddział w Sokółce
16-100 Sokółka
ul. Piłsudskiego 8
tel. 010XX 85 711-21-10
8. Region Podlaski Oddział w Mońkach
19-100 Mońki
ul. Kolejowa 2
tel. 010XX 85 716-30-03
9. Region Podlaski
Oddział w Dąbrowie Białostockiej
16-200 Dąbrowa Białostocka
ul. Tysiąclecia P.P 4
tel. 010XX 85 712-11-09
10. Region Podlaski
Oddział w Suwałkach
16-400 Suwałki
ul. Kościuszki 32
tel. 010XX 37 566-29-00
fax 566-71-06
11. Region Podlaski
Oddział w Augustowie
16-300 Augustów
Rynek Zygmunta Augusta 9
tel. 010XX 87 643-52-61
12. Region Podlaski Oddział w Sejnach
16-500 Sejny
ul. 22 Lipca 10
tel. 010XX 87 516-35-51

Konto ZR Podlaskiego

BGŻ SA O/Białystok

20301084-116381-2705-1100

Z PRAC

KOMISJI KRAJOWEJ

W dniach 12-13 stycznia 2004 r. w Gdańsku odbyło się posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. W trakcie dwudniowych obrad przyjęto stanowisko ws. tzw. programu Hausera oraz omawiano aktualną sytuację na kolei i w innych branżach. Komisja Krajowa przez aklamację przyjęła uchwałę o ustanowieniu roku 2004 Rokiem Księdza Jerzego Popiełuszki. Dużą część obrad poświęcono integracji z Unią Europejską.

Przebieg grudniowych protestów i bieżącą sytuację na kolei relacjonował członkom KK przewodniczący Sekcji Krajowej Kolejarzy Stanisław Kogut. Stwierdził on, że jeśli Parlament nie uchwali zapisanych w projekcie budżetu państwa na ten rok 550 mln zł dotacji dla kolei, to strajk generalny jest nieunikniony. Kolejarze nie zgadzają się na proponowane przez rząd przejęcie odpowiedzialności za przewozy regionalne przez samorządy. Ich zdaniem doprowadzi to do likwidacji przynajmniej 2/3 istniejących obecnie połączeń regionalnych. W drugim dniu obrad KK równolegle w Warszawie odbyła się przed budynkiem Senatu kilkusetosobna manifestacja kolejarskich związków zawodowych.

W trakcie omawiania sytuacji w innych branżach Stanisław Szukała, przewodniczący Zarządu Regionu Słupskiego zwrócił się do szefów regionów dolnośląskiego i śląsko-dąbrowskiego o pomoc w zorganizowaniu pikiet przed sklepami sieci Kaufland, gdzie pracodawca utrudnia prowadzenie działalności związkowej.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” skrytykowała plan oszczędności budżetowych przygotowany przez wicepremiera Jerzego Hausnera. W przyjętym podczas posiedzenia stanowisku KK stwierdza, że wszelkie proponowane przez rząd programy nie stanowią spójnej całości, a co gorsza nie uwzględniają kosztów społecznych. NSZZ „Solidarność” nie zgadza się na: likwidację zasiłków i świadczeń przedemerytalnych, likwidację PFRON i systemu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, wydłużenie wieku emerytalnego kobiet oraz obniżenie wysokości zasiłków chorobowych. Nie do przyjęcia jest także propozycja weryfikacji rent przy jednoczesnym braku woli ograniczenia przywilejów emerytalnych byłych funkcjonariuszy aparatu partyjnego i służb specjalnych, którzy nie płacili składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych. Związek negatywnie ocenia również podejmowane przez rząd Leszka Millera próby pozbawienia emerytów i rencistów już w tym roku waloryzacji świadczeń. Kierując nowelizację ustawy o świadczeniach z FUS do parlamentu rząd łamie porozumienie zawarte w Komisji Trójstronnej w grudniu 2002 r. Komisja Krajowa stwierdziła też, że dotychczasowe próby uporządkowania systemu podatkowego przynoszą korzyści dla osób i podmiotów gospodarczych uzyskujących wysokie dochody. Reszta podatników będzie płaciła wyższe podatki z powodu likwidacji ulg i zwolnień podatkowych. Nie będzie też zgody związku na ograniczanie wydatków na sferę socjalną.

Komisja Krajowa przez aklamację przyjęła uchwałę w sprawie ustanowienia roku 2004 Rokiem Księdza Jerzego Popiełuszki: „Niech ten czas, w którym przeżywać będziemy XX rocznicę Jego męczeńskiej śmierci, stanie się dla nas okresem szczególnej refleksji i powrotu do wartości, o których nauczał kapelan Solidarności”.

Dużą część obrad poświęcono była integracji z Unią Europejską. Gośćmi KK byli Józef Niemiec, sekretarz konfederalny Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych oraz Jarosław Pietras, podsekretarz stanu w Urzędzie Komitetu Integracji Europejskiej.

Skarbnik Komisji Krajowej Stefan Kubowicz przedstawił projekt budżetu KK na rok 2004.

*rzecznik prasowy
Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
Dariusz Wasielewski*

Stanowisko ws. aktualnej sytuacji w polskiej służbie zdrowia

Rady Sekretariatu Ochrony Zdrowia i Sekcji Krajowej Służby Zdrowia NSZZ „Solidarność” stwierdzają, że obecna sytuacja służby zdrowia jest wynikiem bezwzględnej gry prowadzonej przez wszystkie partie polityczne w Polsce. Dotychczasowe próby działań naprawczych systemu oparte jedynie na zasadach ekonomicznych mijają się z celem, którym jest przede wszystkim dobro pacjenta. Koszty tych działań ponoszą zarówno chorzy, jak i pracownicy służby zdrowia. To oni przez ostatnie lata kredytowali swoje szpitale i przychodnie. Środowiska pracownicze mają dość eksperymentów politycznych na polskiej służbie zdrowia!

Powstanie kilku niezależnych zespołów pracujących nad kolejną reformą bez wstępnego ustalenia wspólnego kierunku działań i bez udziału strony społecznej utrwala motywację polityczną. Sekretariat Ochrony Zdrowia i Krajowa Sekcja Służby Zdrowia NSZZ Solidarność ostrzegają przed ponownym tworzeniem złego i nieakceptowanego społecznie prawa. Proces legislacyjny powinien przebiegać w klimacie spokoju i konsensu społecznego.

Wobec panującej destabilizacji systemu ochrony zdrowia w Polsce Sekretariat Ochrony Zdrowia i Krajowa Sekcja Służby Zdrowia NSZZ „Solidarność” wzywają rząd i parlament do zaniechania prac nad projektem ustawy o pomocy publicznej i restrukturyzacji publicznych zakładów opieki zdrowotnej. Przyjęcie tej ustawy - w sytuacji uznania przez Trybunał Konstytucyjny regulacji wprowadzającej NFZ za niezgodną z Konstytucją RP - pogłębi chaos i destrukcję, której nikt już nie będzie w stanie naprawić.

Ukrytym celem obecnych działań legislacyjnych zmierzających do powołania spółek prawa handlowego użyteczności publicznej jest: ostateczne zdjęcie z administracji państwowej odpowiedzialności za zadłużenie służby zdrowia, za jej funkcjonowanie. Założenia tej ustawy prowadzą wprost do likwidacji i prywatyzacji szpitali.

Zwracamy się do parlamentarzystów wszystkich klubów i kół do odpowiedzialności za stanowione prawo i odrzucenie projektu tej ustawy.

Wzywamy wszystkie zespoły pracujące nad naprawą służby zdrowia, wszystkich polityków i ekspertów, aby zapomnieli o swoich interesach i podejmując wspólne działania kierowali się dobrem pacjentów i pracowników.

* * *

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” stwierdza, że - pomimo wielu obietnic - rząd nadal nie przedstawił spójnej polityki społeczno-gospodarczej. Nie podejmując działań na rzecz wzrostu zatrudnienia i prowadząc politykę niskich płac, rząd przyczynia się do utrzymywania dochodów ludności na niskim poziomie. Stały wzrost kosztów utrzymania równoległe ze spadkiem dochodów realnych (brak waloryzacji emerytur i rent, zamrożenie progów podatkowych) powoduje dalsze ubożenie społeczeństwa. Oznacza to wzrost zapotrzebowania na różnego typu świadczenia społeczne. Nowe rozwiązania podatkowe rodzą sprzeczny z konstytucyjną zasadą równości obywateli i podmiotów gospodarczych podział na nierównoprawne kategorie, faworyzujący grupy o wysokich dochodach. Osiągnięcie nawet bardzo wysokiego wzrostu gospodarczego nie stanie się gwarantem wzrostu zatrudnienia, o ile rząd we współpracy z partnerami rynku pracy nie wypracuje całościowej narodowej strategii rozwoju gospodarczego - proinwestycyjnej, proedukacyjnej, proeksportowej, a w rezultacie - prozatrudnieniowej.

Dopóki Polacy nie będą mieli pracy i nie będą godziwie zarabiać, żadne metody socjalnego wsparcia nie będą skutecz-

ne i nie będzie zgody NSZZ „Solidarność” na ograniczanie wydatków na sferę socjalną.

Wobec rozwiązań prezentowanych przez rząd, m.in. w „Zielonej Księdze”, czyli raporcie „Racjonalizacja wydatków społecznych” Komisja Krajowa stwierdza:

1. Wszelkie pojawiające się ze strony rządu programy nie tworzą spójnej całości

i opracowywane są bez uwzględnienia kosztów społecznych ich realizacji, a założenia do nich nie stanowią wzajemnie uzupełniających się części.

2. Brak oszacowania potrzeb związanych z restrukturyzacją poszczególnych branż (PKP, górnictwa, hutnictwa, służby zdrowia, przemysłu chemicznego, zbrojeniowego i innych) oraz źródeł finansowania stwarza wrażenie, że te operacje nie są odpowiednio przygotowane, zwłaszcza w części osłonowej. Nie do przyjęcia są działania rządu prowadzące do likwidacji zasiłków i świadczeń przedemerytalnych przy jednoczesnym braku środków na inwestycje centralne, roboty publiczne, prace interwencyjne, szkolenia pracowników, subsydiowane miejsca pracy (zwłaszcza w usługach, które powinny przyciągać osoby tracące pracę w innych sektorach) oraz na pomoc dla powiatów szczególnie zagrożonych wysokim bezrobociem strukturalnym i degradacją przemysłową.

3. Rzekoma próba uproszczenia systemu podatkowego, w rzeczywistości prowadząca do rozwiązań korzystnych dla osób i podmiotów gospodarczych o wysokich dochodach, doprowadziła do likwidacji ulg i zwolnień podatkowych. Ograniczyło to społeczne wsparcie dla pozarządowych inicjatyw charytatywnych, proedukacyjnych, prozdrowotnych pozabawionych odpowiedniego finansowania z budżetu.

Nadal brak jest rozwiązań ograniczających „szarą strefę”, co więcej, w ramach restrukturyzacji finansów publicznych wprowadza się rozwiązania mogące przyczynić się do jej rozwoju (np. likwidacja ulgi budowlanej).

4. Na negatywną ocenę zasługuje propozycja zmiany sposobu waloryzacji emerytur i rent, która pozbawia emerytów i rencistów udziału we wzroście gospodarczym kraju oraz obniża ich dochody przez opóźnianie waloryzacji świadczeń w sytuacji, gdy minimalne świadczenie emerytalne i rentowe nie zapewniają godziwych warunków życia.

5. Nie do przyjęcia jest propozycja weryfikacji rent przy jednoczesnym braku woli weryfikacji świadczeń byłych funkcjonariuszy aparatu partyjnego i służb specjalnych, którzy nie płacili składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych.

6. Wprowadzenie w życie ustawy o ubezpieczeniu w Narodowym Funduszu Zdrowia oraz projektu przekształcenia placówek służby zdrowia w spółki prawa handlowego (co grozi nieuchronną likwidacją wielu szpitali) doprowadzą do sytuacji zagrożenia bezpieczeństwa zdrowotnego Polaków i destrukcji systemu.

7. Nieuzasadniony jest projekt obniżenia wysokości zasiłków chorobowych wobec faktu, że składki na ten cel opłacają wyłącznie pracownicy, a Fundusz pozwala na pokrycie wydatków i zapewnienie niezbędnej rezerwy.

8. Planowana racjonalizacja wydatków doprowadzi do upadku systemu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, zaś koszty społeczne, jakie poniesie środowisko osób niepełnosprawnych i ich rodzin będą niewspółmierne do oszczędności. Zaprezentowane programy są analizą finansową przeprowadzoną bez podstawowej znajomości zagadnień z zakresu rehabilitacji społecznej i zawodowej osób niepełnosprawnych, a założenie że zwiększone zostanie zatrudnienie osób niepełnosprawnych po wymuszonym przejściu na otwarty rynek pracy przy jednoczesnym zmniejszeniu wydatków na wspieranie zatrudnienia tych osób jest sprzeczne z dotychczasowym doświadczeniem. Mimo dofinansowania dla pracodawców zatrudniających osoby niepełnosprawne, większość

Ciąg dalszy na str. 4

pracodawców nadal woli płacić składki na PFRON niż zatrudnić osobę niepełnosprawną.

9. Nie do zaakceptowania jest kolejna próba likwidacji PFRON. Jego istnienie jest gwarantem, że środki finansowe wpłacane przez pracodawców niespełniających ustawowego obowiązku zatrudniania osób niepełnosprawnych nie zostaną przeznaczone na inny cel, w zależności od doraźnych potrzeb budżetu.

10. Sprzeciw budzi pomysł obniżenia kosztów zatrudnienia osób niepełnosprawnych polegający na zniesieniu uprawnień dotyczących ich czasu pracy (krótszy czas pracy, dodatkowa przerwa na gimnastykę, dodatkowy urlop wypoczynkowy).

11. Powszechne wydłużenie wieku emerytalnego kobiet wobec braku miejsc pracy

i malejących szans na uzyskanie zasiłków lub świadczeń przedemerytalnych jest nie do przyjęcia.

12. Nie do przyjęcia jest uzależnienie wypłat rent wдовich od osiągnięcia wieku emerytalnego.

13. Brak jest działań regulujących ustawowe i finansowe uprawnienia do obniżonego wieku emerytalnego osób zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, według propozycji zgłoszonych przez stronę związkową w trakcie negocjacji z przedstawicielami rządu w latach ubiegłych.

14. Brakuje analiz możliwości pełnej absorpcji środków unijnych oraz wpływu tych środków na rozwój gospodarczy. Brak również przygotowanej profesjonalnie administracji do wykonywania tego zadania.

15. Na gruncie statystyki trudno udowodnić, że Polska ma bardzo wysokie wydatki socjalne. Brak jest komplementarnego systemu informatycznego w obszarze rynku pracy i pomocy społecznej. Oznacza to brak podstaw do podejmowania właściwych decyzji.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” sprzeciwia się przyjęciu i wprowadzeniu w życie tzw. programu Hausnera.

Gdańsk, 13 stycznia 2004 r. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”

* * *

W dniu 20 stycznia 2004 r. odbyło się w Gdańsku posiedzenie prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, podczas którego negatywnie zaopiniowano rządowy projekt ustawy o Narodowym Planie Rozwoju. Naszym zdaniem nie gwarantuje on zwiększenia zakresu pomocy publicznej dla przedsiębiorstw na działalność prorozwojową, nie przyczyni się do zwiększenia zatrudnienia oraz nie przyspieszy budowy spójnych systemów informatycznych. Trudniej będzie ustalić

właściwe priorytety i opracować plany finansowe. W sytuacji nieprzygotowania administracji do zarządzania i wdrażania programów regionalnych i jej niewłaściwej współpracy z jednostkami samorządów terytorialnych i partnerami społecznymi ustawa przyczyni się do zwiększenia kosztów obsługi polityki regionalnej.

Opiniując projekty rozporządzeń Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w sprawie zasad i trybu sprawowania kontroli przez Państwowy Fundusz Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych oraz w sprawie warsztatów terapii zajęciowej prezydium KK wniosło uwagi szczegółowe.

W trakcie posiedzenia prezydium KK podjęło także decyzję o upoważnieniu Sekretariatu Zasobów Naturalnych i Ochrony Środowiska NSZZ „Solidarność” do wszczęcia i prowadzenia sporu z Ministrem Środowiska. Przedmiotem sporu jest nie wypłacenie pracownikom służby liniowej Regionalnych Zarządów Gospodarki Wodnej ekwiwalentu pieniężnego za przedłużony okres użytkowania umundurowania służbowego oraz nie wydanie rozporządzenia wykonawczego ws. wzorów mundurów przez właściwego ministra ds. gospodarki wodnej.

Prezydium KK przyjęło również stanowisko ws. łamania praw związkowych i pracowniczych na Białorusi, w którym z satysfakcją przyjmuje wszczęcie przez Komisję Europejską postępowania ws. popieranego przez NSZZ „Solidarność” wniosku Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych, Światowej Konfederacji Pracy i Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych zmierzającego do podjęcia przez Unię Europejską decyzji o ewentualnym odebraniu władzom Białorusi przywilejów handlowych wynikających z Powszechnego Systemu Preferencji. Procedura ta została wdrożona w ślad za powołaniem przez Międzynarodową Organizację Pracy przy ONZ Komisji Śledczej do zbadania naruszania praw związkowych na Białorusi w tym aresztowań działaczy związkowych, nielegalnych zwolnień z pracy za działalność związkową, prześladowań, zastraszania oraz gwałcenia prawa do stowarzyszania się. Prezydium KK NSZZ „Solidarność” równocześnie stanowczo sprzeciwia się zapowiedzianej przez przedstawicieli Rządu RP akcji organizowania opozycji blokującej w Unii Europejskiej decyzję o podjęciu sankcji. Deklaracja wsparcia dla administracji prezydenta Łukaszenki jest potwierdzeniem polityki obecnego rządu SLD-UP zmierzającej do ograniczania praw pracowniczych i związkowych.

Członkowie prezydium KK zapoznali się z informacją o przebiegu prac w Trójkątnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych.

*rzecznik prasowy
Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”
Dariusz Wasielewski*

Uwaga Komisje Zakładowe

Prezydium Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” informuje, iż w związku ze zmianą ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych wszystkie Komisje Zakładowe nie prowadzące działalności gospodarczej zobowiązane są złożyć najpóźniej do dnia 20 lutego 2004 roku we właściwym miejscu

wo urzędzie skarbowym oświadczenie, które zwolni K.Z. od obowiązku składania miesięcznych deklaracji CIT-2 na rzecz rocznego zeznania CIT-8. Zwolnienie to będzie obowiązywało od dnia złożenia tego oświadczenia do końca 2004 roku.

Jednocześnie informujemy, iż w przypadku zmiany stanu faktyczne-

go zadeklarowanego w oświadczeniu uzasadniającego zwolnienie, Komisja Zakładowa zobowiązana jest bez wezwania do składania miesięcznych deklaracji CIT-2.

Wzór oświadczenia zostanie przesłany wszystkim Komisjom Zakładowym w najbliższej korespondencji.

■

Cięcia Hausnera

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” skrytykowała plan oszczędności budżetowych przygotowany przez wicepremiera Jerzego Hausnera. „S” zapowiedziała, że nie wyrazi zgody na ograniczenie wydatków na sferę socjalną.

NSZZ „S” po raz pierwszy oficjalnie wypowiedziało się w sprawie tzw. planu Hausnera. Dotychczas „Solidarność” nie brała udziału w prowadzonej przez Ministerstwo Gospodarki Pracy i Polityki Społecznej debacie na temat ograniczenia wydatków publicznych. - Tryb debaty społecznej jest zaskakujący i zakłóca pracę instytucji do tego powołanych - mówi Ewa Tomaszewska z prezydium KK. Chociaż tzw. debata społeczna toczy się od dwóch miesięcy, to Komisja Trójstronna po raz pierwszy oficjalnie zapozna się z planem Hausnera podczas jutrzejszego posiedzenia.

W przyjętym stanowisku KK stwierdziła, że wszelkie proponowane przez rząd programy nie stanowią spójnej całości a co gorsza nie uwzględniają kosztów społecznych.

„Solidarność” nie zgadza się na: likwidację zasiłków i świadczeń przedemerytalnych, likwidację PFRON i systemu rehabilitacji osób niepełnosprawnych, wydłużenie wieku emerytalnego kobiet oraz obniżenie wysokości zasiłków chorobowych.

Dla „Solidarności” nie do przyjęcia jest również propozycja weryfikacji rent przy jednoczesnym braku woli ograniczenia przywilejów emerytalnych byłych funkcjonariuszy aparatu partyjnego i służb specjalnych, którzy nie płacili składek na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych. Związek negatywnie ocenia również podejmowane przez rząd Leszka Millera próby pobawienia emerytów i rencistów już w tym roku waloryzacji świadczeń. Kierując nowelizacją ustawy o świadczeniach z FUS do parlamentu rząd łamie porozumienie zawarte w Komisji Trójstronnej w grudniu 2002 r.

Zdaniem związkowców dotychczasowe próby uporządkowania systemu podatkowego przynoszą korzyści dla osób i podmiotów gospodarczych uzyskujących wysokie dochody. Reszta podatników będzie płaciła wyższe podatki z powodu likwidacji ulg i zwolnień podatkowych.

Związkowcy zapowiedzieli również, że nie wyrażą zgody na ograniczenie wydatków socjalnych.

OPZZ w prezencie pracownikom

Kolejny rok. Niby normalny, a jednak jeden z najważniejszych w historii naszej ojczyzny. Za niecałe cztery miesiące Polska zostanie członkiem Unii Europejskiej. Nie wejdzimy do Europy, jak mówią niektórzy, bo w niej jesteśmy od wieków. To struktury i prawo jednoczącej się Europy wejdą do Polski. Ze wszystkimi dobrodziejstwami, lecz także i z problemami. Mieliśmy i mamy okazję się o tym przekonywać na co dzień. Czy nas tam polubią? Jedni tak, innym pewnie przyjdzie to z trudnością. Dyskusja na temat konstytucji europejskiej pokazała wyraźnie, że niektórzy próbują nas ustawić gdzieś w kącie i zalecają być cicho i cieszyć się z tego, że otwiera się przed nami drzwi.

Może kiedyś pozwoli się nam mówić pełnym głosem. A my chcemy, bo mamy do tego prawo, mówić pełnym głosem od zaraz. Zbyt wiele lat byliśmy tak zwanym sojusznikiem, który miał słuchać i realizować czyjaś, jedynie słuszną politykę. Nie chciano za nas umierać, dzielono nas według czyjegoś widzimisię. Czy mamy prawo być tak dumni? Mam, tak jak każdy niepodległy i demokratyczny kraj.

Lecz oprócz dumy musimy także pokazać, iż jesteśmy sprawni, warci miana znaczącego kraju. Nie uda się tego uczynić w oparciu o korupcję, niejasne decyzje, bałagan organizacyjny, kumoterstwo, złe prawo i urzędniczy niedowład. Nikt nam nie da unijnych pieniędzy, jeśli nie pokażemy, że potrafimy je wydać we właściwy sposób i rozliczyć się z nich. Czekają nas olbrzymie wysiłki. Czekają każdego: rząd, polityków, samorząd i zwyczajnego obywatela. Czekają zarówno pracodawców, jak i pracowników. Tak wiele musimy zmienić i poprawić.

Czy jednak pomysły świąteczne OPZZ i pracodawców w postaci tak zwanego porozumienia z 23 grudnia to właściwy kierunek? Czy próba odebrania kolejnych uprawnień pracownikom to droga do lepszej i bardziej godnej pracy, do lepszego i bardziej uczciwego wynagrodzenia? Kto uwierzy, że zakaz wypłacania wynagrodzeń zarządom firm, nim odpowiednia płaca nie trafi

do rąk pracowników, jest możliwy do wyegzekwowania? Kto uwierzy, że danie wypowiedzenia, a dopiero potem poinformowanie o tym związków zawodowych umożliwi obronę pracowników? Kogo przekona, że ogłoszenie nowego regulaminu wynagrodzeń, po rozwiązaniu układu zbiorowego, pozwoli na jakiekolwiek uwzględnienie opinii pracowników w małych i średnich firmach, w których nie istnieją związki zawodowe, bo prawo i pracodawcy nie pozwolili na ich istnienie? Kto da się nabrać, iż prawo do wielokrotnego zatrudniania na czas określony powyżej roku stanie się zasadą, a nie wyjątkiem? Cóż to za dobro pracownika, że po wyrzuceniu z firmy niezgodnie z prawem należy mu się odszkodowanie, a nie przywrócenie do pracy? I to ma być znakovity wkład polskiej myśli społecznej do zjednoczonej Europy? To, że pracodawcy szukają rozwiązań prawnych mających sprowadzić pracownika do roli wymiennego przedmiotu w firmie, to nikogo nie dziwi. Ale fakt, iż podpisuje się pod tym lewicowy OPZZ, to nie tylko zdumiewa. To prowokuje do pytania, kogo ów związek reprezentuje? Pracodawców czy pracowników? Może jego członkowie zdecydowali się na to odpowiedzieć.

O tym, jak siebie traktujemy świadczą także przykład z innej zupełnie dziedziny: sportu. Przez trzy lata zachwycaliśmy się Małyszem, bo łechtał nasze pragnienia wielkości. Teraz, gdy okazało się, że jest normalnym człowiekiem, a nie maszyną i zaczyna przegrywać, jesteśmy gotowi utopić go w łyżce wody. I już nie pamiętamy, ile przyniósł nam radości. Jego zasługi wyrzucamy na śmietnik. Przegrywa, a miał wygrywać.

A my? Czy nasze życie to pasmo zwycięstw? Czy tylko od tego drobnego, genialnego sportowca możemy się domagać olbrzymiej pracy i samych sukcesów? A czy od siebie tego wymagamy? Czy w codziennym życiu wykorzystujemy w pełni nasze umiejętności i wiedzę? Czy tylko lubimy sobie pogadać i krytykować?

Bogdan Olszewski

Stanisław Suchowolec

Stanisław Suchowolec ur. się 13.05.1958 r. Czując głos Bożego powołania wstąpił do Wyższego Seminarium Duchownego w Białymstoku. W czerwcu 1983 r. przyjął święcenia kapłańskie. Został wikariuszem w parafii w Suchowoli, sześciotysięcznej osadzie przy trasie Białystok - Augustów, w odległości 4 km od wsi Okopy, miejsca urodzenia ks. Jerzego Popiełuszki. Obaj kapłani zaprzyjaźnili się ze sobą. Ks. Popiełuszko powiedział kiedyś do swojej matki: „Mamo, jeśli za mną coś się stanie, Staszek mnie zastąpi.“

11.11.1984 r. obaj kapłani mieli koncelebrować Mszę Świętą za Ojczyznę. Niestety, 3 tygodnie wcześniej Ks. Jerzy został zamordowany. Ta śmierć był silnym wstrząsem dla młodego kapłana. Począwszy od listopada 1984 r. ks. Suchowolec wprowadził w każdą drugą niedzielę miesiąca mszę św. za ojczyznę i w intencji beatyfikacji ks. Jerzego. Przy kościele założył izbę Pamięci zamordowanego kapłana a na cmentarzu przykościelnym wybudował jego symboliczny grób. Rodzicami ks. Jerzego opiekował się jak rodzony syn. Msze św. za ojczyznę zaczęły przyciągać wiernych

z całego regionu. Zaniepokojone władze próbowały naciskami na przełożonych kościelnych, zmusić ks. Suchowolca do milczenia. Gdy to nie pomogło, zaostrozono inwigilację, straszono anonimami o rychłej śmierci. W 1985 r. wiosną ks. Suchowolec został pobity przez tzw. nieznanych sprawców, a latem uszkodzono hamulce w jego samochodzie tak, że jadący nim pracownik parafii ledwo uszedł z życiem z ciężkiego wypadku.

W lipcu 1986 r. został przeniesiony do parafii w Białymstoku. Tam wprowadził msze św. za Ojczyznę, wybudował pomnik ku czci ks. Popiełuszki, stworzył duszpasterstwo robotników, skonsolidował miejscową opozycję, pomagał rodzinom przesładowanych działaczy Solidarności. Równocześnie podjął studia nauk społecznych na KUL-u.

Nocą 30.01.1989 r. współlokatorów plebani, obudził swąd spalenizny. Przerażeni wyważyli drzwi do ks. Suchowolca i znaleźli go na podłodze, obok własnego łóżka, z głową położoną po przeciwnej stronie niż poduszka. Nie dawał znaku życia. Obok zwłok leżał Nika, tresowany doberman, przyjaciel i obrońca księdza...

Sekcja zwłok wykazała, że zgon nastąpił pomiędzy 2 a 4 w nocy, na skutek zatrucia tlenkiem węgla. W górnej części klatki piersiowej stwierdzono krwawe wylewy, powstałe na skutek uderzenia.

Według oficjalnej wersji przyczyną zgonu miał być nieszczęśliwy wypadek.

Mec. Jerzy Neuman, pełnomocnik rodziny zmarłego powiedział: „W pobliżu łóżka nie było żadnych twardych przedmiotów... Nie można wykluczyć, że sińce są skutkiem urazu spowodowanego przez inną osobę.“

Komendant białostockiej straży pożarnej po obejrzeniu filmu z wizji lokalnej stwierdził: „Termowentylator nie mógł być przyczyną pożaru. (...) (Pożar - PP) mógł powstać z najprzeróżniejszych przyczyn. Jedno jest pewne: spowodowała go fachowa ręka“.

Wszystko wskazuje, że ks. Suchowolca najpierw pozbawiono przytomności, a następnie spowodowano pożar w wyniku którego uległ zadadzeniu. Sprawców i inspiratorów zbrodni do dzisiaj nie wykryto.

Komunikat

Prezydium Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność“ informuje, iż w dniu 1.02.2004 r. o godz. 11.30 w Kościele pw. Niepokalanego Serca Jezusowego przy ul. Suchowolca (Dojlidy) zostanie odprawiona Msza Św. w 15 rocznicę śmierci śp. ks. Stanisława Suchowolca.

Zapraszamy na Mszę wszystkich członków Związku, poczty sztandarowe oraz tych wszystkich, którym pamięć o śp. ks. Stanisławie jest ciągle bliska.

Uchwała KK nr 1/ 04

ws. Roku Księdza Jerzego Popiełuszki

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność“ ogłasza rok 2004 Rokiem Księdza Jerzego Popiełuszki. Niech ten czas, w którym przeżywamy będziemy XX rocznicę Jego męczeńskiej śmierci, stanie się dla nas okresem szczególnej refleksji i powrotu do wartości, o których nauczał nas kapłan „Solidarności“. Niech wszystkie działania, które podejmować będziemy w czasach tak trudnych dla świata pracy, oparte będą na apostolskim wezwaniu Sługi Bożego Księdza Jerzego „Zło dobrem zwyciężaj“.



**DZIAŁ SZKOLEŃ
ZARZĄDU REGIONU
PODLASKIEGO
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
ZAPRASZA DO UDZIAŁU
W NIŻEJ
WYMENIONYCH
SZKOLENIACH:**

SOD-1

Szkolenie ogólnozwiązkowe dla działaczy związkowych - część 1 (3-dniowe) - jest to podstawowe szkolenie związkowe, które powinien przejść każdy działacz KZ. Wykształca samodzielność i umiejętność wyszukiwania rozwiązań problemów uświadamia różnorodność zagadnień jakimi musi zajmować się związek zawodowy. Tematyka szkolenia obejmuje m.in.: spotkania ze związkowcami i interwencje w sprawach pracowniczych, zebrania komisji zakładowej, negocjacje i spory zbiorowe, Kodeks Pracy i Ustawę o zwolnieniach grupowych.

SOD-2

Szkolenie ogólnozwiązkowe dla działaczy związkowych - część 2 (3-dniowe), jest kontynuacją szkolenia podstawowego. Podczas tego szkolenia działacze wzbogacają swoją wiedzę na temat: uprawnień związków zawodowych, rozwiązywania problemów komunikowania się społecznej inspekcji pracy, negocjowania, itd.

PRAWO PRACY - SOD-3

Szkolenie ogólnozwiązkowe dla działaczy związkowych - część 3 (3-dniowe) - jest to szkolenie w którym można uczestniczyć po zaliczeniu SOD-1 i SOD-2. Program szkolenia obejmuje zagadnienia dotyczące Kodeksu Pracy, Ustawy o związkach zawodowych, Ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

KOMISJA REWIZYJNA

(2-dniowe) członkowie komisji rewizyjnej dowiedzą się na tym szkoleniu, jakie są zasady działania komisji rewizyjnej oraz jej uprawnienia.

KSIĘGOWOŚĆ W ZWIĄZKU

(1-dniowe) podczas tego szkolenia osoby, które zajmują się księgowością KZ, a dotychczas nie miały z tym wiele wspólnego mogą poznać podstawowe zasady księgowości.

ROZWÓJ ZWIĄZKU

(3 dniowe) szkolenie przeznaczone dla liderów pozyskiwania w organizacjach zakładowych. Uczestnicy dowiadują się o sposobach przekonywania, poznają technikę pozyskiwania nowych członków. Ostatni dzień szkolenia to ćwiczenia praktyczne.

KOMISJE BHP

(3-dniowe) przeznaczone dla osób reprezentujących Związek w komisjach bhp.

GRA W PRZEDSIĘBIORSTWO

(3- dniowe), gra symulacyjna, podczas której uczestnicy zarządzając Spółką, poznają podstawowe pojęcia ekonomiczne oraz uczą wypełnić arkusze planowania decyzji oraz przepływów gotówkowych rachunku wyników kapitału obrotowego i bilansów, a na koniec wyceniają przedsiębiorstwo na podstawie wartości księgowej i metodą dochodową z kapitalizacją.

ANALIZA EKONOMICZNA

(2-dniowe), program szkolenia obejmuje niezbędne wiadomości do samodzielnego korzystania z danych bilansu oraz rachunku wyników, przedsiębiorstw, tj. z najważniejszych sprawozdań finansowych, obrazujących stan majątkowy firmy jej zdolność do regulowania zobowiązań oraz osiągnięty wynik finansowy.

UKŁADY ZBIOROWE PRACY

(3-dniowe), szkolenie, którego tematem jest Dział XI Kodeksu Pracy, sporządzanie i negocjowanie układu zbiorowego pracy.

NEGOCJACJE

(3-dniowe), szkolenie podczas którego uczestnicy ćwiczą techniki negocjacyjne poznają mowę ciała, uczą się

jak przygotować się do różnych etapów negocjacji.

Wymienione szkolenia prowadzone są przez naszych instruktorów z wykorzystaniem metod aktywnego udziału uczestników. Uczestnicy utrzymują niezbędne materiały szkoleniowe przydatne później w działalności związkowej. Odpłatność KZ za trzydniowe szkolenie związkowe wynosi 60 zł., a za dwudniowe - 40 zł. Szkolenia odbywać się będą na terenie Białegostoku, istnieje również możliwość zorganizowania szkoleń w Oddziałach Zarządu Regionu. Termin każdego szkolenia wyznaczany jest po zgłoszeniu się na nie co najmniej 15 osób. Dział Szkoleń wydaje stosowne wnioski o urlopowanie, a ukończenie szkolenia jest dokumentowane. Uczestników i pracodawcę zawiadamiamy najpóźniej 2 tygodnie przed szkoleniem. Zgłoszeń można dokonywać telefonicznie lub listownie.

Szczegółowe informacje na temat uczestnictwa w szkoleniu można otrzymać w Dziale Szkoleń pod nr. tel. 742-32-47 w. 305 lub bezpośrednio 742-15-80 oraz w odpowiednich Oddziałach terenowych Zarządu Regionu.

Zapraszamy

**Ze związkowym pozdrowieniem
Przewodniczący Zarządu Regionu
Józef Mozolewski**

**Karnawałowy
Bal Związkowca**

21 lutego 2004 roku

Sala MPK, ul. Składowa 11 w Białymstoku

Cena jedynie 65 zł od osoby

W menu m.in.:

- 3 dania gorące
- zimne przystawki
- wędliny
- sałatki
- ciasta
- napoje

(alkohol we własnym zakresie)

Zgłoszenia i wszelkie informacje u członków
Komitetu Organizacyjnego:

- **Mariusz Konopko - 695 119 722**
- **Miroslaw Wnorowski - 604 284 510**
- **Jan Wołyniec - 602 427 430**

**Ilość miejsc ograniczona!!!
Decyduje kolejność rezerwacji poprzez wykupienie zaproszeń**

Obrady SKOiW NSZZ „Solidarność” w Białymstoku

Ostatnia Rada Sekcji Krajowej Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” odbyła się w dniach 16-17 stycznia 2004 roku w Białymstoku na zaproszenie Regionalnej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” w Białymstoku. Uczestnicy Rady gościli w Zespole Szkół Mechanicznych, którego dyrektorem jest obecnie Jędrzej Łucyk (poprzedni szef RSOiW).

Spotkanie zaszczylicili swoją obecnością Senator PIS Krzysztof Jurgiel, Poseł PIS Jarosław Zieliński, prezydent miasta Ryszard Tur i jego zastępca do spraw oświaty Ryszard Zimnoch oraz przedstawiciele Zarządu Regionu Józef Mozolewski i Henryk Łupiński.

Obrady rozpoczęła Krystyna Wasiluk - przewodnicząca RSOiW NSZZ „Solidarność” w Białymstoku życząc zebranym owocnych dyskusji i pamiętnych wrażeń z pobytu na Ziemi Podlaskiej. Posiedzeniu Rady przewodniczył Stefan Kubowicz.

Parlamentarzyści deklarowali pomoc w pracach nad nowelizacją Karty Nauczyciela. Prezydent Białegostoku wręczył Przewodniczącemu i zastępcom piękne albumy o mieście i okolicach a Zarząd Regionu Podlaskiego ofiarował Kalendaria Solidarności.

Obrady rozpoczęto od wręczenia Odznaki Srebrnej SKOiW NSZZ „Solidarność” Pani Danucie Taraszkiewicz

nauczycielce I LO im. Adama Mickiewicza w Białymstoku.

Pierwszy punkt posiedzenia Rady poświęcony był stanowisku w sprawie przekazanego przez rząd do Sejmu projektu zmian w Karcie Nauczyciela. Dokument ten nie uwzględnia wynegocjowanych wcześniej z SKOiW NSZZ „Solidarność” zapisów. Dotyczyły one głównie artykułów o awansie zawodowym nauczyciela, stawek za godziny ponadwymiarowe i doraźnych zastępstw, zmian w naliczeniach funduszu świadczeń socjalnych.

Teresa Rażny omówiła zagadnienia związane z unijnymi funduszami pomocowymi. Zapowiedziano jeszcze w tym miesiącu zorganizowanie osobnej konferencji w tej sprawie.

Wiele emocji, pytań i kontrowersji wzbudził projekt Statutu NSZZ „Solidarność”. Najważniejsze zmiany omówił Jerzy Langer zastępca przewodniczącego Komisji Krajowej.

Jednym z punktów spotkania były wybory sekretarza SKOiW po rezygnacji z tej funkcji Bożeny Pierzgałskiej. W wyborach, kandydat przewodniczącego - Jolanta Kornel - uzyskała wymaganą większość głosów.

Kolejne wybory personalne dotyczyły powołania przewodniczącego zespołu ds. budżetu, wynagrodzeń, świadczeń socjalnych i emerytalnych. Kandydatami byli Krystyna Bojahn i

Stanisław Alot. Decyzją Rady funkcję tę pełnić będzie Stanisław Alot.

W przerwie spotkania zaprezentowała się Orkiestra Dęta Zespołu Szkół Mechanicznych w Białymstoku pod dyrekcją Franciszka Mocarskiego. Entuzjizm wzbudziły doboszki, które wykonały kilka ciekawych układów tanecznych. Najbardziej ekscytującym okazał się kankan. Odtńczyły go profesjonalnie i z wielkim wdziękiem. Dwaście minut prezentacji umiejętności Zespołu i Orkiestry niezwykle ożywiło członków Rady i obecnych na sali gości. Wrażenia z pewnością pozostaną na długo w pamięci zebranych.

Wieczorem organizatorzy zaprosili członków Rady do domostwa Rzędzianów - potomków giermka Jana Skrzetuskiego z „Ogniem i mieczem” Henryka Sienkiewicza - pod Białymstokiem. Tam przy suto zastawionych stołach podlaskimi potrawami w tanecznej atmosferze radośnie upływał czas.

Następnego dnia Rada przygotowała wnioski do dyskusji z MENiS dotyczące spraw płacowych, uregulowań związanych z zatrudnieniem poprzez mianowanie, kwalifikacji nauczycieli oraz zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Przewodniczący SKOiW Stefan Kubowicz przedstawił planowane przez prezydium priorytety działań na rok 2004 a także omówił proponowane zmiany w prawie pracy i ustawie o związkach zawodowych, podpisane w porozumieniu OPZZ z stroną pracodawców.

Kolejna Rada SKOiW odbędzie się w marcu 2004 r.

Członkowie Rady wyrazili swoje serdeczne podziękowania za przygotowanie całości pobytu w Białymstoku. organizatorom - Regionalnej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” w Białymstoku jak również gospodarzowi obiektu dyrektorowi, personelowi i uczniom „Mechaniaka”.

Agnieszka Rzeszewska
skarbnik RSOiW
NSZZ „Solidarność” w Białymstoku

Beata Więclaw
wiceprzewodnicząca Regionalnego Sekretariatu
Oświaty i Wychowania
NSZZ „Solidarność” Dolny Śląsk



Nowelizacja prawa pracy

Ustawa o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw realizuje następujące cele:

- 1) dostosowanie Kodeksu pracy do Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej;
- 2) dostosowanie polskiego prawa pracy do prawa Wspólnot Europejskich.

Ze względu na różnorodność zmian w zakresie czasu pracy, wynikających z wymogów prawa Unii Europejskiej, a także konieczności uwzględnienia w unijnej regulacji czasu pracy rozwiązań prawnych wprowadzonych ostatnio ustawami nowelizującymi Kodeks pracy z dnia 1 marca 2001 r. i z dnia 26 lipca 2002 r. - nadano nowe brzmienie działowi szóstemu Kodeksu pracy dotyczącemu problematyki czasu pracy.

Większość zmian dostosowawczych do Konstytucji RP oraz prawa Unii Europejskiej była już przedmiotem rządowej inicjatywy ustawodawczej. Jednakże uchwalona przez Sejm w wyniku tej inicjatywy ustawa z dnia 18 września 2001 r. nie weszła w życie ze względu na jej zawetowanie przez Prezydenta RP (ze względu na kontrowersyjność przyjętych regulacji niezwiązanych jednak z procesem dostosowawczym).

II. Ustawa wprowadziła następujące zmiany w Kodeksie pracy w celu jego dostosowania do Konstytucji RP:

- 1) ustawowe umocowanie prawa pracodawcy do żądania od osoby ubiegającej się o zatrudnienie oraz od pracownika - ujawnienia danych osobowych wymaganych w związku z zatrudnieniem - z uwagi na art. 51 Konstytucji RP;

- 2) udostępnienie drogi sądowej pracownikom, którzy niezgodnie z przepisami prawa zostali odwołani ze stanowiska ze skutkiem rozwiązania ich stosunku pracy za wypowiedzeniem (zagwarantowanie prawa dochodzenia odszkodowania) - z uwagi na art. 77 Konstytucji RP;

- 3) rezygnację z upoważnienia zawartego w art. 298 Kodeksu pracy, ze względu na konieczność regulowania spraw objętych tym upoważnieniem przepisami rangi ustawowej;

- 4) przeniesienie do Kodeksu pracy regulacji w zakresie objętym niektórymi aktami wykonawczymi do Kodeksu, ze względu na to, że materia objęta tymi aktami kwalifikuje się do regulacji ustawowej; chodzi tu o problematykę urlopu wychowawczego oraz rozwiązania prawne dotyczące kwot wolnych od potrąceń z innych tytułów niż świadczenia alimentacyjne.

III. Ustawa przewiduje następujące regulacje wymagane ze względu na dostosowanie przepisów prawa pracy do wymogów wynikających z prawa Unii Europejskiej:

- 1) w zakresie dyrektyw dotyczących zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu:

- rozszerzenie już obowiązujących regulacji dotyczących zakazu dyskryminacji ze względu na płeć - na przypadki dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na wiek, niepełnosprawność, pochodzenie rasowe lub etniczne, orientację seksualną, religię oraz wyznanie,

- wprowadzenie pojęcia dyskryminacji bezpośredniej i uszczegółowienie pojęcia dyskryminacji pośredniej,

- rozszerzenie pojęcia dyskryminacji ze względu na płeć, przez objęcie tym pojęciem także molestowania seksualnego,

- zobowiązanie pracodawcy do tworzenia w zakładzie pracy środowiska wolnego od wszelkiej dyskryminacji;

- 2) w zakresie obowiązku pracodawcy informowania pracowników o warunkach zatrudnienia:

- poszerzenie treści indywidualnej umowy o pracę o brakujące elementy dotyczące: stron umowy, daty zawarcia umowy, składników wynagrodzenia i ich wysokości, wymiaru czasu pracy,

- zastrzeżenie pisemnej formy dla każdej zmiany warunków zatrudnienia, określonych w umowie o pracę,

- zapewnienie pracownikowi dodatkowej pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia wynikających bezpośrednio z przepisów prawa pracy (obowiązująca dobowo i tygodniowa norma czasu pracy, częstotliwość i termin wypłaty wynagrodzenia, wymiar urlopu oraz długość okresu wypowiedzenia),

- zagwarantowanie pracownikom zatrudnionym na innej podstawie niż umowa o pracę, takiej samej ochrony w zakresie dokumentowania warunków zatrudnienia, z jakiej korzystają pracownicy świadczący pracę na podstawie umowy o pracę;

- 3) w zakresie czasu pracy i urlopów wypoczynkowych:

- wprowadzenie limitu łączonego czasu pracy (obejmującego normalną pracę wynikającą z norm czasu pracy oraz pracę w godzinach nadliczbowych), wynoszącego przeciętnie 48 godzin w okresie rozliczeniowym,

- przyznanie pracownikom prawa do regularnych okresów odpoczynku, tj.:

- odpoczynku dobowego, trwającego nieprzerwanie co najmniej 11 godzin (albo odpowiednich wyrównawczych okresów odpoczynku w tych systemach czasu pracy, w których ze względu na przedłużony dobowy wymiar czasu pracy nie jest możliwe zapewnienie pracownikowi regularnego odpoczynku w takim wymiarze w każdej dobie; chodzi tu o prace polegające na dozorze urządzeń lub związane z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy oraz o prace polegające na pilnowaniu mienia lub ochronie osób),

- odpoczynku tygodniowego, trwającego nieprzerwanie co najmniej 35 godzin i obejmującego co do zasady niedzielę,

- 4-tygodniowego minimalnego wymiaru urlopu wypoczynkowego,

- wyróżnienie kategorii pracowników pracujących w nocy - ze względu na potrzebę wprowadzenia ochrony pracowników przed możliwymi negatywnymi dla zdrowia skutkami pracy w porze nocnej. Polskie przepisy spełniają standardy prawa Wspólnot Europejskich, jeśli chodzi o zagwarantowanie takim pracownikom bezpłatnych wstępnych i okresowych badań lekarskich oraz przeniesienia na podstawie zalecenia lekarskiego do pracy dziennej, gdy jest to konieczne ze względów zdrowotnych. Zmiany w przepisach Kodeksu pracy ograniczają się zatem do:

- wprowadzenia definicji pracowników pracujących w nocy,

- ustanowienie 8-godzinnego limitu pracy dobowej dla pracowników pracujących w nocy przy wykonywaniu prac szczególnie niebezpiecznych albo związanych z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym,

- nałożenie na pracodawców obowiązku takiego organizowania pracy, które łagodzi uciążliwość pracy monotonnej i w stałym tempie, w szczególności przez wprowadzenie niezbędnych przerw przy wykonywaniu takiej pracy, wliczanych do czasu pracy,

- ograniczenie przypadków dopuszczalności wypłacania pracownikom ekwiwalentu

pieniężnego za urlop wypoczynkowy - tylko do ustania zatrudnienia;

- 4) w zakresie zatrudniania w niepełnym wymiarze czasu pracy:

- swoboda podejmowania przez pracowników pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy,

- zakaz stosowania praktyk dyskryminacyjnych przy ustalaniu warunków zatrudnienia pracowników świadczących pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy,

- nałożenie na pracodawcę powinności zmiany wymiaru czasu pracy - na wniosek pracownika, o ile istnieją możliwości uwzględnienia takiego wniosku,

- stosowanie w umowach o pracę limitu godzin pracy, powyżej którego pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy jest uprawniony do wynagrodzenia, jak za pracę nadliczbową;

- 5) w zakresie warunków zatrudnienia pracowników skierowanych do pracy na terytorium Rzeczypospolitej Polskiej z państwa będącego członkiem Unii Europejskiej:

- dostosowanie obecnych regulacji w tym zakresie zawartych w Kodeksie pracy do wymagań prawa unijnego. Chodzi tu zwłaszcza o nałożenie obowiązku stosowania minimalnych warunków zatrudnienia na pracodawców kierujących swoich pracowników z obszaru Unii Europejskiej do wykonywania pracy na terenie Rzeczypospolitej Polskiej oraz o objęcie analogicznymi obowiązkami pracodawców spoza obszaru unijnego kierujących swoich pracowników do pracy na terenie naszego kraju, a także wskazanie Państwowej Inspekcji Pracy jako instytucji, której obowiązkiem będzie informowanie pracowników delegowanych o warunkach pracy i zatrudnienia w Polsce;

- 6) w zakresie zatrudniania na czas określony:

- doprecyzowanie warunków wielokrotnego zawierania z pracownikami umów o pracę na czas określony, zwłaszcza poprzez wskazanie przypadków, w których wielokrotne zawieranie takich umów między tymi samymi stronami stosunku pracy nie spowoduje przekształcenia trzeciej terminowej umowy o pracę w umowę o pracę na czas nieokreślony;

- 7) w zakresie dyrektyw dotyczących bezpieczeństwa i higieny pracy:

- wprowadzenie w art. 222 zmian mających na celu umożliwienie pełnego wdrożenia dyrektywy dotyczącej ochrony pracowników przed działaniem czynników rakotwórczych,

- dodanie art. 2221, z uwzględnieniem upoważnienia dla Ministra Zdrowia, umożliwiającego wdrożenie do prawa polskiego dyrektywy dotyczącej ochrony pracowników przed ryzykiem związanym z działaniem czynników biologicznych w pracy,

- wprowadzenie do Kodeksu pracy obowiązku oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą - wynikającego z postanowień dyrektywy ramowej 89/391/EWG (dotychczas obowiązek taki był określony w § 39 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 września 1997 r. w sprawie ogólnych przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy, Dz. U. Nr 129, poz. 844 ze zm.),

- sprecyzowanie wymagań dotyczących kwalifikacji pracodawcy wykonującego zadania służby bhp (wdrożenie art. 7 ust. 7 dyrektywy ramowej),

- wzmocnienie konsultacji i uczestnictwa pracowników w działaniach dotyczących bezpieczeństwa i ochrony zdrowia podczas pracy (art. 11 dyrektywy ramowej);

- 8) w zakresie ochrony pracy dzieci:

- wprowadzenie wymogu uzyskania zgody rodzica lub opiekuna dziecka na wykonywanie pracy i zajęć przez dziecko w wieku do lat 16,

- zobowiązanie podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową do uzyskania zezwolenia inspektora pracy na wykonywanie, w ramach tej działalności, pracy lub zajęć przez dziecko,

- określenie dokumentów dołączanych do wniosku o wydanie zezwolenia na wykonywanie przez dziecko pracy lub innych zajęć,

- określenie elementów treści zezwolenia inspektora pracy na wykonywanie pracy lub zajęć przez dziecko oraz warunków dopuszczalności wydania i cofnięcia takiego zezwolenia.

IV. Ponadto ustawa zawiera szereg rozwiązań prawnych, których celem jest dalsze uelastycznienie przepisów prawa pracy. Chodzi tu zwłaszcza o propozycje następujących nowych rozwiązań prawnych:

- uzupełnienie regulacji dotyczących zawierania umów o pracę na czas określony w celu zastępstwa nieobecnego pracownika - o możliwość rozwiązania takiej umowy przez każdą ze stron za ustawowym 3-dniowym okresem wypowiedzenia; brak takiego rozwiązania oznaczałoby, że jedynie umowy zawarte na czas dłuższy niż 6 miesięcy mogłyby być rozwiązywane z zastosowaniem umownej klauzuli o dwutygodniowym okresie wypowiedzenia,

- zrezygnowanie ze stosowania odrębnych regulacji dotyczących urlopu wypoczynkowego dla pracowników zatrudnionych przy pracach sezonowych; do takich pracowników będą miały zastosowanie powszechne zasady nabywania prawa do urlopu, wymiaru urlopu oraz zasad jego udzielania, w tym także proponowana zasada urlopu w wymiarze proporcjonalnym w roku kalendarzowym, w którym pracownik podejmuje pierwszą pracę w ramach stosunku pracy.

Natomiast w zakresie czasu pracy dotyczy to rozwiązań przewidujących:

- sprecyzowanie zasady stosowania pięciodniowego tygodnia pracy przez wskazanie, że chodzi o przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy, co oznacza, że udzielanie pracownikowi dni wolnych od pracy może następować nieregularnie w całym okresie rozliczeniowym czasu pracy,

- skrócenie - z 48 do 43 godzin - czasu pracy w ruchu ciągłym, w związku ze skróceniem podstawowej tygodniowej normy czasu pracy - do 40 godzin, poczynając od dnia 1 stycznia 2003 r.,

- sprecyzowanie zasad stosowania równoważnych norm czasu pracy wobec pracowników zatrudnionych przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy, a także pracowników zatrudnionych przy pilnowaniu mienia lub osób, jak również pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych, w zakresie: dopuszczalnego przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy, długości okresu rozliczeniowego i stosowania równoważnych okresów odpoczynku,

- wprowadzenie nowych systemów czasu pracy (system skróconego tygodnia pracy, przewidujący wykonywanie pracy przez mniej niż 5 dni w tygodniu, jednak pod warunkiem odpowiedniego wydłużenia dobowego wymiaru czasu pracy, w granicach do 12 godzin, oraz system pracy weekendowej, zakładający wykonywanie pracy przez pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy - tylko w piątki, soboty, niedziele i święta),

- uregulowanie zasad rekompensowania pracy wykonywanej przez pracownika w dniu wolnym od pracy wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,

- uelastycznienie zasad rekompensowania pracy wykonywanej w niedziele i święta przez wydłużenie okresu, w którym pracodawca jest obowiązany udzielić pracownikowi dnia wolnego od pracy,

- dopuszczenie pracy w niedziele i święta w przypadkach pracy wykonywanej w systemie zmianowym,

- doprecyzowanie pojęcia pracy w godzinach nadliczbowych przez włączenie do tego pojęcia także pracy wykonywanej ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy wynikający z obowiązującego pracownika systemu czasu pracy,

- zrezygnowanie z grupowej organizacji pracy, zwłaszcza ze względu na znaczne rozszerzenie możliwości stosowania elastycznych systemów i rozkładów czasu pracy, zaproponowane w przepisach działu szóstego Kodeksu pracy.

Nowelizacja Kodeksu pracy zawiera także dodatkowe propozycje zmian w przepisach prawa pracy. Chodzi tu zwłaszcza o:

- 1) określenie sytuacji prawnej pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej, dla których warunki wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą są regulowane w drodze rozporządzenia - w przypadku objęcia takich pracowników układem zbiorowym pracy,

- 2) odmienne, w stosunku do obecnie obowiązujących rozwiązań prawnych, określenie obowiązków pracodawców w zakresie tworzenia służby bhp. Ze względu na potrzebę zharmonizowania polskich rozwiązań prawnych w tym zakresie z wymogami art. 7 dyrektywy 89/391/EWG, a także ich dostosowanie do regulacji już obowiązujących w krajach Unii Europejskiej - konieczne jest skorygowanie zapisów art. 23711 Kodeksu pracy, przyjętych w ustawie z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz. U. Nr 135, poz. 1146),

- 3) przedłużenie terminu umożliwiającego zawieranie ponadzakładowych układów zbiorowych pracy przez inne podmioty niż organizacje pracodawców oraz terminu obowiązywania tych układów. Do chwili obecnej nie obserwuje się bowiem zrzeszania się jednostek sfery budżetowej w organizacjach pracodawców. Istnieje więc uzasadniona obawa, że w jednostkach tych po 2003 r. nie będą mogły być zawierane ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, a w już zawartych układach nie będzie można dokonywać zmian. Proponuje się zatem przedłużenie terminu na zawieranie układów ponadzakładowych do 2008 r. oraz przedłużenie obowiązywania układów już zawartych - także do 2008 r. (art. 8 projektu),

- 4) zmiany o charakterze dostosowawczym w dwóch ustawach regulujących problematykę czasu pracy, wynikające z nadania nowego brzmienia działowi szóstemu Kodeksu pracy, co wpłynęło na zmianę numeracji artykułów dotyczących problematyki czasu pracy.

V. Ustawa została przekazana do konsultacji społecznych w trybie przewidzianym przepisami ustawy o związkach zawodowych i ustawy o organizacjach pracodawców.

W trakcie opiniowania projektowanej ustawy zgłoszono następujące uwagi i propozycje nieuwzględnione w ustawie:

1. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych, a także Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” - zgłosili zastrzeżenia dotyczące dopuszczalności

ści wydłużania dobowego wymiaru czasu pracy - do 16 godzin - przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu do pracy, a także propozycji dopuszczalności przedłużania dobowego wymiaru czasu pracy - do 24 godzin - przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób oraz wobec pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych. Rozwiązanie nie narusza wymogów dyrektywy Nr 93/104. Postanowienia zawarte w art. 17 tej dyrektywy zezwalają na wyłączenie gwarancji 11-godzinnego dobowego odpoczynku w ww. przypadkach, pod warunkiem że pracownikom zapewnia się tzw. równoważne okresy odpoczynku. Stosowne gwarancje dla pracowników w zakresie równoważnych okresów odpoczynku są zawarte w projektowanej ustawie. Dodatkowo należy wskazać, że dłuższe dobowe wymiary czasu pracy sprzyjają bardziej ekonomicznemu organizowaniu procesu pracy przez pracodawców, a także obniżają koszty dojazdów pracowników do pracy. Proponowane granice dobowego wydłużenia wymiaru czasu pracy przy dozorze urządzeń odpowiadają organizacji pracy na stanowiskach pracy wymagających takiego dozoru (16-godzinny dozór urządzenia jest poprzedzany wykonywaniem pracy na danym stanowisku pracy przez innego pracownika przez 8 godzin na dobę).

2. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” zgłosił wątpliwości dotyczące stosowania przerywanego czasu pracy na podstawie umowy o pracę - także u pracodawców prowadzących działalność w zakresie hodowli. Należy wyjaśnić, że poszerzenie możliwości stosowania tego systemu czasu pracy na podstawie umowy o pracę dotyczy wyłącznie pracodawców będących osobami fizycznymi, a zatem zakres działania projektowanego rozwiązania nie będzie znaczny. Stosowanie przerywanego czasu pracy u pracodawców będących osobami fizycznymi prowadzącymi działalność w zakresie hodowli jest uzasadnione specyfiką organizacji pracy przy tego typu działalności (obsługa zwierząt).

3. Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” zgłosił wątpliwości wobec propozycji wprowadzenia przepisów dopuszczających stosowanie, za zgodą pracownika, systemu pracy weekendowej, a także systemu skróconego tygodnia pracy. Należy zauważyć, że ww. systemy mogą być stosowane wyłącznie za zgodą pracownika, sprzyjają one lepszemu gospodarowaniu przez pracownika czasem przeznaczonym przez niego na podejmowanie dodatkowych zajęć zarobkowych, a także w żaden sposób nie naruszają przepisów określających normy ochronne w zakresie czasu pracy, zwłaszcza dotyczące okresów odpoczynku. Projektowane rozwiązania prawne są oczekiwane przez pracowników, umożliwią im bowiem bardziej elastyczne dostosowanie się do zmieniającej się sytuacji na rynku pracy w zakresie ofert pracy, a także mogą wpłynąć na oszczędności w budżecie domowym w zakresie kosztów związanych z dojazdami do pracy.

4. Ustawa nie uwzględnia także uwagi NSZZ „Solidarność” dotyczącej rezygnacji z 4-godzinnego dobowego limitu pracy w godzinach nadliczbowej. Zachowanie tej regulacji prawnej nie jest zasadne w świetle proponowanych rozwiązań prawnych wynikających z wymogów prawa unijnego. Wprowadzenie łączonej tygodniowej normy czasu pracy (obejmującej pracę w normalnym czasie pracy, a także pracę w godzinach nadliczbowych) w sposób pośredni określa inny - tygodniowy - limit pracy w godzinach nadliczbowych. Nato-

miast granice dobowej pracy w godzinach nadliczbowych będą pośrednio wyznaczone przez obowiązek pracodawcy zagwarantowania każdemu pracownikowi (poza nielicznymi wyjątkami przewidzianymi w projekcie, które znajdują uzasadnienie w art. 17 dyrektywy 93/104) w każdej dobie co najmniej 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku.

5. Ustawa nie uwzględni uwagi NSZZ „Solidarność” dotyczącej nierozszerzania dopuszczalności pracy w niedzielę i święta na przypadki pracy wykonywanej w systemie zmianowym. Nieuwzględnienie tej uwagi jest uzasadnione tym, że w projekcie przewiduje się rezygnację z czterobrygadowej organizacji pracy, bowiem obecnie nie ma uzasadnionych podstaw do utrzymywania tego specyficznego systemu czasu pracy. Charakteryzował się on 40-godzinną tygodniową normą czasu pracy. Od dnia 1 stycznia 2003 r. 40-godzinna tygodniowa norma czasu pracy będzie miała charakter powszechny, zatem ten element czasu pracy nie może już stanowić podstawy do wyróżniania szczególnego systemu czasu pracy. Równocześnie należy dodać, że czterobrygadowa organizacja pracy była jedynym systemem organizacji czasu pracy, ze względu na który była dopuszczalna praca w niedzielę i święta. Z uwagi na uciążliwość czterobrygadowej organizacji pracy w projekcie rezygnuje się z tego systemu, nie może to jednak spowodować pozbawienia pracodawców możliwości organizacji pracy w niedzielę i święta w tych przypadkach, w których do tej pory stosowano „czterobrygadowkę”. Ze względu na to, że podstawową cechą tego systemu czasu pracy była praca zmianowa, w projekcie proponuje się, zamiast dopuszczalności pracy w niedzielę i święta w czterobrygadowej organizacji pracy, przewidzieć dopuszczalność pracy w takie dni - przy pracy zmianowej.

6. NSZZ „Solidarność” postulował, aby zachować zasadę, że pracownikowi wykonującemu pracę w niedzielę należy zagwarantować co 3 niedzielę wolną od pracy. Ustawa przewiduje, iż pracownicy wykonujący pracę w niedzielę będą uprawnieni do co 4 niedziel wolnej od pracy. Takie rozwiązanie jest uzasadnione wprowadzeniem innych przepisów gwarantujących pracownikom odpoczynek, zgodnie z prawem unijnym.

7. Ustawa nie uwzględni także propozycji NSZZ „Solidarność”, aby w rozdziale IIa działu pierwszego Kodeksu pracy dotyczącym równego traktowania w zatrudnieniu uwzględnić kryterium przynależności związkowej. Projektowana ustawa zawiera spójne rozwiązania w zakresie podstawowej zasady prawa pracy zamieszczonej w art. 113 Kodeksu pracy (zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu) i rozdziału IIa określającego w sposób szczególny przejawy dyskryminacji oraz uprawnienia pracowników dotkniętych działaniami mającymi charakter dyskryminacyjny. W obu przypadkach wymienia się ten sam katalog kryteriów, ze względu na które jest zakazana jakakolwiek dyskryminacja w zatrudnieniu (płeć, wiek, niepełnosprawność, pochodzenie rasowe lub etniczne, religia, wyznanie, orientacja seksualna). Ochrona pracowników, ze względu na ich przynależność do związku zawodowego oraz prowadzenie działalności związkowej, jest regulowana odrębnymi przepisami ustawy o związkach zawodowych.

8. Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych zgłaszało wątpliwości dotyczące projektowanej zmiany art. 39 Kodeksu pracy regulującego ochronę stosunku pracy pracowników w wieku przedemerytalnym przed wypowiedzeniem umowy o pracę. Zgodnie z art. 39 Kodeksu pracy w obecnym brzmieniu pracodawca nie może wypowied-

zieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Pojęcie „wiek emerytalny” dotyczy normalnego, pełnego wieku emerytalnego - 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn oraz obniżonego wieku emerytalnego dla zatrudnionych w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. Nie dotyczy natomiast wieku uprawniającego do wcześniejszej emerytury, np. dla pracownic, które mają 30-letni staż pracy albo dla pracowników uznanych za całkowicie niezdolnych do pracy. Projektowana zmiana art. 39 Kodeksu pracy, polegająca na objęciu ochroną przed wypowiedzeniem umowy o pracę pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do nabycia prawa do emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, rozszerza ochronę na pracowników nabywających uprawnienia do tzw. wcześniejszej emerytury (realizowane jeszcze do 2006 r.), nie umniejszając jednak dotychczasowego kręgu pracowników objętych obecnie taką ochroną. W nowym systemie emerytalnym, którego świadczenia będą przyznawane począwszy od 2009 r. (dla urodzonych po 1948 r.), podstawowym warunkiem uzyskania emerytury będzie osiągnięcie wieku emerytalnego - 60 lat dla kobiety i 65 lat dla mężczyzny. Wówczas w praktyce ochrona przewidziana w art. 39 Kodeksu pracy będzie dotyczyć pracowników, którym brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego. Projektowane rozwiązanie prawne znajduje zatem uzasadnienie.

9. Ustawa nie uwzględni uwagi OPZZ dotyczącej utrzymania w art. 241¹ § 53 Kodeksu pracy 14-dniowego terminu, w którym organ rejestrujący układ zbiorowy pracy zwraca strony do usunięcia nieprawidłowości. Zrezygnowanie z tego terminu w powołanym przepisie Kodeksu pracy jest uzasadnione potrzebą dostosowania brzmienia tego przepisu do art. 241¹ § 54 pkt 2 Kodeksu pracy.

10. Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych postulowała skreślenie przepisu dotyczącego dobrowolności nawiązywania stosunku pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Przyjęcie tej propozycji stałoby w sprzeczności z postanowieniami dyrektywy Nr 97/81 wymagającej od państw członkowskich podejmowania kroków na rzecz ułatwiania dobrowolnego podejmowania pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy.

11. Ustawa nie uwzględni także uwagi Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych zmierzającej do nienakładania na wszystkich pracodawców obowiązku informowania pracowników o niektórych warunkach zatrudnienia. W nowelizacji Kodeksu pracy wprowadza się, zgodnie z wymogami dyrektywy 91/533, obowiązek informowania pracowników o niektórych warunkach zatrudnienia, przy czym obowiązek ten dotyczy wszystkich pracodawców, bez względu na liczbę zatrudnionych pracowników. Wymieniona dyrektywa nie zezwala bowiem na różnicowanie sytuacji prawnej pracowników w zakresie informowania o warunkach zatrudnienia w zależności od tego, czy są oni zatrudnieni u dużego, czy też u średniego pracodawcy. Należy dodać, że od regulacji krajowych zależy, które z warunków zatrudnienia szczegółowo wymienionych w art. 2 ust. 2 dyrektywy mają być przedmiotem umowy o pracę, a o których pracownik może być poinformowany w inny sposób.

12. W ustawie nie uwzględniono postulatu Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych, aby zdefiniować pojęcie pracy monotonnej, jak również nie wliczać do czasu

pracy przerw stosowanych przy takiej pracy. Wprowadzenie do Kodeksu pracy definicji pracy monotonnej nie jest możliwe. Pojęcie to zostało szeroko omówione w literaturze fachowej, np. poradnikach metodycznych, a obowiązek znajomości powyższego zagadnienia wynika z obowiązku odbycia szkoleń bhp, zgodnie z przepisami rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie szczegółowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy (Dz. U. Nr 62, poz. 285). Powyższe szkolenia, zgodnie z pkt 4, 5 i 6 ramowego programu szkolenia podstawowego i ramowego programu szkolenia okresowego pracodawców, muszą uwzględniać niniejszą problematykę. Praca monotonna ma charakter pracy szczególnie uciążliwej, a zatem przerwy w takiej pracy powinny być wliczane do czasu pracy i w konsekwencji płatne.

13. Nie jest także możliwe, jak postuluje to Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych, utrzymanie regulacji prawnych zezwalających na stosowanie przedłużonego - do 6 i do 12 miesięcy - okresu rozliczeniowego czasu pracy w budownictwie, przy wykonywaniu prac społecznie użytecznych lub służących zaspokajaniu codziennych potrzeb ludności, a także uzależnionych od pory roku lub warunków atmosferycznych. Katalog przypadków uzasadniających stosowanie wydłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy, przyjęty w ustawie, jest zgodny z wymogami dyrektywy Nr 93/104 i jego poszerzenie naruszałoby postanowienia art. 17 tej dyrektywy.

14. W związku z uwagą Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych dotyczącą braku podstaw do rezygnacji w ustawie z możliwości stosowania grupowej organizacji pracy należy wyjaśnić, że przepisom dotyczącym tego szczególnego systemu organizacji pracy można postawić zarzut niezgodności z Konstytucją RP. Przepisy dotyczące grupowej organizacji pracy pozwalają bowiem na czynienie daleko idących niekorzystnych dla pracowników odstępstw od przepisów rangi ustawowej w akcie niskiej rangi, jaką jest załączony regulamin.

15. W ustawie nie uwzględniono także propozycji Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych zrezygnowania z prawa pracowników do dochodzenia odszkodowania w przypadku naruszenia przez pracodawcę zasady niedyskryminacji w zatrudnieniu. Należy wyjaśnić, że zasadą prawa unijnego w zakresie dyskryminacji w zatrudnieniu jest pozostawienie państwom członkowskim swobody w wyborze metod i środków gwarantujących osiągnięcie celów wskazanych w dyrektywach. Sankcje te muszą być skuteczne, proporcjonalne i mieć charakter prewencyjny. W przypadku wyboru odszkodowania, jako sankcji na wypadek naruszenia przepisów o zakazie dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na płeć, odszkodowanie takie nie może być limitowane, na co zwraca się uwagę w orzecznictwie Trybunału Sprawiedliwości Wspólnot Europejskich, a także w projekcie dyrektywy nowelizującej dyrektywę Nr 76/207. Ponadto należy dodać, że analogiczne sankcje przewidują dyrektywy Nr 2000/43 i Nr 2000/87 w przypadku naruszenia zakazu dyskryminacji w zatrudnieniu ze względu na pochodzenie rasowe lub etniczne, a także ze względu na wiek, niepełnosprawność, religię, wiarę i orientację seksualną.

Ustawa była także przedmiotem prac na forum Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych. W dniach 17 i 28 października 2002 r. odbyły się posiedzenia Zespołu do Spraw Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Pracy tej Komisji, w czasie któ-

rych partnerzy społeczni uzyskali wyczerpujące wyjaśnienia związane z rozwiązaniami prawnymi, a także prezentowali swoje uwagi i opinie do projektu ustawy.

VI. Zmiany w Kodeksie pracy nie spowodują skutków finansowych dla budżetu państwa, z wyjątkiem:

- regulacji przewidującej podwyższenie - z 18 do 20 dni - minimalnego wymiaru urlopu wypoczynkowego. Wprowadzenie takiej regulacji jest jednak niezbędne ze względu na konieczność dostosowania długości odpoczynku rocznego do wymagań prawa Unii Europejskiej (wymaga się co najmniej 4-tygodniowego okresu odpoczynku w każdym roku kalendarzowym). Szacuje się, że zwiększony wymiar minimalnego urlopu wypoczynkowego - o dwa dni - spowoduje wzrost udziału wynagrodzenia za czas urlopu w wynagrodzeniu rocznym z 3,7 do 4,2%. Jak oszacowano, dotyczyć to będzie ok. 5,7% ogółu pełnozatrudnionych i spowoduje (przy innych czynnikach na niezmiennym poziomie) wzrost udziału wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy w kosztach pracy w gospodarce narodowej około 0,02%,

- regulacji dotyczących rozszerzenia ochrony antydyskryminacyjnej w zatrudnieniu (możliwość dochodzenia od pracodawców odszkodowania - nie tylko, jak dotąd, w razie dyskryminacji ze względu na płeć, ale także w przypadku dyskryminacji ze względu na wiek, niepełnosprawność, pochodzenie rasowe lub etniczne, religię, wyznanie, orientację seksualną,

- regulacji dotyczących kontroli pracy dzieci (ewentualna możliwość zwiększenia się kosztów działalności Państwowej Inspekcji Pracy, ze względu na proponowaną nową kompetencję, dotyczącą wydawania zainteresowanym firmom zezwoleń na „zatrudnianie” dzieci w zakresie działalności kulturalnej, artystycznej, sportowej i reklamowej). Obecnie nie jest jednak możliwe ustalenie konkretnych rozmiarów tych kosztów. Planuje się, że na te cele będzie konieczne zwiększenie zatrudnienia - po jednym etacie w każdym okręgu.

Uzasadnienie pochodzi od projektodawcy ustawy.

OŚRODEK SZKOLENIOWY OLC

👉 ORGANIZUJE KURSY 👈

1. PODSTAW OBSŁUGI KOMPUTERA PC

60 godzin lekcyjnych. CENA: 300,00 zł

PROGRAM KURSU:

@ SYSTEM OPERACYJNY - WINDOWS '98

@ EDYTOR TEKSTÓW - WORD,

@ ARKUSZ KALKULACYJNY - EXCEL.

@ INTERNET

godz. 8.00 - 11.30 - od poniedziałku do piątku

11.30 - 14.45 - od poniedziałku do piątku

15.30 - 18.45 - od poniedziałku do piątku

18.45 - 21.10 - od poniedziałku do piątku

9.00 - 14.30 - w sobotę i niedzielę

2. KSIĘGOWOŚCI KOMPUTEROWEJ

GODZ. 17.00-20.00 OD PONIEDZIAŁKU DO PIĄTKU

75 godzin lekcyjnych. CENA: 480,00 zł

@ PODSTAWY RACHUNKOWOŚCI (45 GODZ. L)

@ SYSTEM FINANSOWO-KSIĘGOWY (30 GODZ. L.)

ZGŁOSZENIA - ul. SURASKA 1, pokój nr 204

☎ 742-15-80

DLA CZŁONKÓW ZWIĄZKU 50% ZNIŻKI

BEZROBOTNI I STUDENCI - 25%

OBOWIĄZUJE PISEMNE ZGŁOSZENIE KZ

Z POTWIERDZENIEM CZŁONKOSTWA W ZWIĄZKU.

BIULETYN INFORMACYJNY
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
REGIONU PODLASKIEGO

SOLIDARNOŚĆ

ADRES REDAKCJI: ul. Suraska 1, pok. 203, 15-093 Białystok,
tel. 7423-246 w. 310, fax 742-32-48

REDAKCJA: Mirosław Markowski (red. naczelny)

Artur Jan Szczęsny (sekretarz redakcji),

oraz Zespół.

WYDAWCA: Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”.