

NSZZ

Solidarność

REGION PODLASKI



BIULETYN INFORMACYJNY NR 115 (298) ● 10.11.2002

ŚWIĘTO NIEPODLEGŁOŚCI

Największa rzecz – Polska. Za jej niepodległość płaciliśmy ogromną cenę krwi i ofiar. 11 listopada 1918 r. to, co dla kilku pokoleń Polaków było największym marzeniem, stało się faktem. Wśród dogasających wystrzałów wojny rodziła się Niepodległa.

Co zdarzyło się tego dnia? Zawarte w Compiègne zawieszenie broni kończyło I wojnę światową. Europa wchodziła wreszcie w okres upragnionego pokoju. W Warszawie i w wielu miastach trwało rozbieranie żołnierzy niemieckich. Polacy przejmowali od okupantów budynki władz i urzędy. Na ulicach zawisły biało-czerwone flagi i prastare godło Orła Białego. Radość łączyła się z niezwykłym uniesieniem: nareszcie wolni, po 123 latach niewoli wreszcie bez obcej władzy! Przybyły 10 listopada 1918 r. do Warszawy Józef Piłsudski przejął od Rady Regencyjnej pełnię władzy wojskowej. Za oceanem Roman Dmowski wyruszył w powrotną podróż ze Sta-

nów Zjednoczonych do Europy, by na arenie dyplomatycznej wspierać państwo polskie.

Wspominając to, co wydarzyło się 84 lata temu, nie można zapomnieć, że niepodległość nie została nam darowana z cudzego nadania, ani nie była dziełem jednego człowieka. Łańcuch pokoleń Polaków pracował ofiarnie na rzecz wielkiej Sprawy na polach bitew, przy warsztacie pracy, piórem pisarzy i pędzlem artystów. Dzięki Kościołowi katolickiemu i kulturze narodowej zachowaliśmy duchową suwerenność, bez której myśl o własnym państwie nie mogłaby przetrwać.

16 listopada 1918 r. z Warszawy wysłano do państw zachodnich depeszę zawiadamiającą, że „Państwo Polskie powstaje z woli całego narodu i opiera się na podstawach demokratycznych”.

Niepodległości Polski nie poparła w 1918 r. tylko lewica komunistyczna – dla niej własne państwo by-



ło mrzonką. Woleli budować bolszewicką Republikę Rad.

W BIULETYNIE:

Z prac Komisji Krajowej
- str. 2-4

Wojna o KODEKS PRACY
- str. 5-8

Bony towarowe
- str. 9

Oddłużanie przedsiębiorstwa
- str. 9

**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./fax 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 13
tel./fax 010XX 85 655-31-41
6. Region Podlaski Oddział w Grajewie
19-200 Grajewo
ul. Wojska Polskiego 20
tel. 010XX 86 272-27-31
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 87 566-29-00
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 87 516-36-51

Biurowo Poselskie PiS Posła Krzysztofa Jurgieła informuje, iż przyjmuje interesantów od poniedziałku do piątku w godz. 9.00-15.00. Poseł Krzysztof Jurgiel pełni dyżury w poniedziałki w godz. 8.00-10.00. Adres biura: 15-432 Białystok, ul. Sienkiewicza 3 II p. tel. 742-30-37.

**Konto ZR Podlaskiego
BGŻ SA O/Białystok
20301084-116381-2706-1100**

Z PRAC

KOMISJI KRAJOWEJ

**Decyzja Prezydium KK
nr 209/02**

**ws. opinii o projekcie ustawy o zmianie ustawy Kodeks
pracy oraz o zmianie niektórych ustaw**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, oceniając projekt ustawy o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw w wersji z września 2002 r. stwierdza, że akceptuje wyłącznie te zmiany, które są niezbędne z uwagi na konieczność dostosowania norm polskiego prawa pracy do norm Unii Europejskiej oraz Konstytucji RP. Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” uznaje za niezbędne rozszerzenie katalogu kryteriów dyskryminacji w zatrudnieniu zawartego w art. 183a § 1 k.p. o kryterium przynależności związkowej. Za rozszerzeniem zakresu nowelizacji art. 183a § 1 k.p. przemawia fakt, iż przynależność związkowa została uznana za kryterium dyskryminujące w treści art. 113 k.p. oraz w art. 3 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r. nr 79, poz. 854, z późn. zm.), jednak aktualnie obowiązujące przepisy nie ustanawiają instrumentów prawnych skutecznie zapobiegających praktykom dyskryminacyjnym ze względu na przynależność do związku zawodowego.

Zdaniem Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, następujące rozwiązania zawarte w opiniowanym projekcie nowelizacji Kodeksu pracy i innych ustaw nie zasługują na akceptację z uwagi na to, iż nie służą one dostosowaniu polskiego prawa pracy do norm Unii Europejskiej i Konstytucji RP:

1. Propozycja wprowadzenia art. 33 § 2 k.p. mająca na celu zastąpienie dotychczasowego dwutygodniowego okresu wypowiedzenia umowy o pracę na czas określony na zastępstwo innego pracownika okresem wypowiedzenia wynoszącym 3 dni.

2. Propozycja skreślenia art. 87 § 6 k.p., którego skutkiem będzie wyłączenie ograniczenia maksymalnej kwoty dopuszczalnego potrącenia z wynagrodzenia za pracę bez zgody pracownika w sytuacji, gdy na pracowniku ciąży więcej niż jeden tytuł do dokonania potrącenia.

3. Propozycja wprowadzenia art. 87 § 8 k.p., która umożliwi dokonanie przez pracodawcę potrącenia ze składników wynagrodzenia za pracę przysługujących za okresy dłuższe niż jeden miesiąc od łącznej kwoty wynagrodzenia w danym miesiącu.

4. Propozycja wprowadzenia możliwości wydłużenia dobowego wymiaru czasu pracy w ramach systemu równoważnego czasu pracy przy pracach polegających na dozorze urządzeń lub związanych z częściowym pozostawianiem w pogotowiu pracy z 12 do 16 godzin w maksymalnie jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.

5. Propozycja wprowadzenia dopuszczalności wydłużania dobowego wymiaru czasu pracy w ramach systemu równoważnego czasu pracy pracowników zatrudnionych przy

W trakcie obrad Komisji Krajowej w dniu 11.10.2002 r. rozstrzygnięto, iż Prezydium Komisji Krajowej wraz z przewodniczącym liczyć będzie 16 członków. Janusz Śniadek przedstawił czternaścioro kandydatów do składu prezydium KK. W głosowaniu tajnym dokonano wyboru następujących osób:

**Janusz Śniadek – Przewodniczący
Stefan Kubowicz – Skarbnik;
Andrzej Konecki;
Bogdan Kubiak;
Zbigniew Kruszyński;
Jerzy Langer;
JÓZEF MOZOLEWSKI;
Jacek Smagowicz;
Bogdan Szozda;
Ewa Tomaszewska;
Krzysztof Zgoda.**

pilnowaniu mienia lub ochronie osób, a także pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych do 24 godzin w maksymalnie jednomiesięcznym okresie rozliczeniowym.

6. Propozycja rozszerzenia zakresu sytuacji, w których dopuszczalne jest wprowadzenie przerywanego czasu pracy na podstawie umowy o pracę na pracodawców prowadzących działalność w zakresie hodowli.

7. Propozycja skreślenia zapisu dotychczasowego art. 129⁸ § 1 k.p. przewidującego, iż zadania dla pracowników objętych zadaniowym czasem pracy powinny być tak ustalane, aby pracownicy mogli je wykonać w ramach norm czasu pracy.

8. Propozycja wprowadzenia możliwości stosowania, za zgodą pracownika wyrażoną w umowie o pracę, systemu skróconego tygodnia pracy, polegającego na wykonywaniu pracy przez pracownika przez mniej niż 5 dni w ciągu tygodnia, przy równoczesnym przedłużeniu dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej niż do 12 godzin w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 1 miesiąca.

9. Propozycja wprowadzająca możliwość stosowania do pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy, za jego zgodą wyrażoną w umowie o pracę, tzw. weekendowego systemu czasu pracy przewidującego świadczenie pracy wyłącznie w piątki, soboty, niedziele i święta.

10. Propozycja wykreślenia z art. 150 § 3 k.p. normy przewidującej, iż liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć 4 godzin na dobę.

11. Propozycja wydłużenia okresu, w którym pracownikowi świadczącemu pracę w niedziele należy przyznać niedzielę wolną od pracy z 3 do 4 tygodni.

12. Propozycja rozszerzenia sytuacji, w których dopuszczalne jest świadczenie pracy w niedziele i święta na przypadki pracy wykonywanej w systemie zmianowym.

13. Propozycje zmian zmierzające do pozbawienia zakładowych organizacji związkowej kompetencji do ustalania wraz z pracodawcą:

– stanowisk pracy, na których dopuszcza się używanie przez pracowników za ich zgodą własnej odzieży i obuwia roboczego, spełniających wymagania bhp,

– rodzajów środków ochrony indywidualnej oraz odzieży i obuwia roboczego, których stosowanie na niektórych stanowiskach pracy jest niezbędne oraz przewidywanych okresów użytkowania odzieży i obuwia roboczego.

Gdańsk, 21.10.2002 r.

Prezydium KK NSZZ „Solidarność”
Przewodniczący Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”

(-) Janusz Śniadek

Z PRAC

KOMISJI KRAJOWEJ

Decyzja Prezydium KK nr 210/02

ws. opinii o projekcie ustawy o grupowych zwolnieniach pracowników

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, oceniając projekt ustawy o grupowych zwolnieniach pracowników z września 2002 r. stwierdza, że akceptuje wyłącznie te zmiany w przepisach regulujących zasady rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, które są niezbędne z uwagi na konieczność dostosowania norm polskiego prawa pracy do norm dyrektywy Rady UE nr 98.59 (EC) z dnia 20 lipca 1998 r. w sprawie dostosowania ustawodawstw państw członkowskich dotyczących zwolnień grupowych. Zgoda na nowelizację przepisów regulujących szczególnie zasady rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy o charakterze dostosowawczym nie oznacza jednak akceptacji praktyki przyjmowania rozwiązań najmniej korzystnych dla pracowników spośród możliwych w ramach ww. dyrektywy.

Zdaniem Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, na akceptację zasługują wyłącznie następujące rozwiązania zawarte w projekcie ustawy o grupowych zwolnieniach pracowników:

1. Przyjęcie unijnej definicji zwolnienia grupowego, z tym że uznanie redu-

kcji zatrudnienia za zwolnienie grupowe powinno być uwarunkowane liczbą pracowników, z którymi pracodawca rozwiązuje stosunek pracy w okresie kolejnych 90 dni (a nie 30 dni – jak proponuje się w projekcie).

2. Przyjęcie nowej formuły przedmiotu zwolnienia grupowego oraz trybu postępowania poprzedzającego zwolnienie.

3. Wprowadzenie nowego etapu w postępowaniu związanym z grupowym zwolnieniem – notyfikacji zwolnienia we właściwym urzędzie pracy.

4. Wprowadzenie minimalnego trzydziestodniowego okresu ochronnego, poprzedzającego zwolnienia pracowników.

Zdaniem Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, przyjęcie nowych zasad rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy powinna poprzedzać reforma przepisów o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy.

Gdańsk, 21.10.2002 r.

Prezydium KK NSZZ „Solidarność”
Przewodniczący Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”

(-) Janusz Śniadek

Z GŁĘBOKIM SMUTKIEM I ŻALEM PRZYJĘLIŚMY WIADOMOŚĆ
O ŚMIERCI

ŚP. ALINY PIEŃKOWSKIEJ

Była sygnatariuszką umów Sierpniowych, członkiem Prezydium MKS 1981 roku, członkiem Prezydium MKZ Gdańsk, członkiem Prezydium Regionu Gdańskiego w latach 1981-1989, Delegatką na I, II i III Krajowy Zjazd Delegatów, Przewodniczącą Komisji Zdrowia NSZZ „Solidarność”, senatorem na Sejm III RP, radną Rady Miasta Gdańska

ODSZEDŁ OD NAS WIELKI CZŁOWIEK
ZAŁOŻYCIELKA „SOLIDARNOŚCI”,
ORĘDOWNICZKA WALKI O PRAWDĘ I SPRAWIEDLIWOŚĆ
SERDECZNE WYRAZY WSPÓŁCZUCIA BOGDANOWI BORUSEWICZOWI
RODZINIE I PRZYJACIÓŁOM

SKŁADA W IMIENIU KOMISJI KRAJOWEJ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
PRZEWODNICZĄCY JANUSZ ŚNIADEK

Z PRAC

KOMISJI KRAJOWEJ

Stanowisko KK nr 62/02 ws. aktualnych zagrożeń dla pracowników i ich rodzin

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” wyraża stanowczy sprzeciw wobec planowanych i wprowadzanych przez rząd i parlament RP programów restrukturyzacji górnictwa, hutnictwa, przemysłu obronnego, motoryzacyjnego, PKP, ochrony zdrowia, przemysłu i wielu innych branż oraz dalszej liberalizacji prawa pracy, a co za tym idzie, przeciwko likwidacji kolejnych zakładów pracy, powiększaniu bezrobocia i zmniejszaniu wynagrodzeń pracowniczych.

W związku z powyższym, Komisja Krajowa postanawia podjąć działania przeciwko skrajnie liberalnej polityce społecznej i gospodarczej rządu i apeluje do członków Związku o poparcie akcji organizowanych przez struktury NSZZ „Solidarność”.

Częstochowa, 11.10.2002 r.
Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”
Przewodniczący Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”
(-) Janusz Śniadek

UCHWAŁA KK nr 130/02 ws. powołania Rady Krajowego Funduszu Strajkowego

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, działając zgodnie z uchwałą nr 1 XIV KZD, powołuje Radę Krajowego Funduszu Strajkowego w składzie:

Do Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”

*„Być może, że nic nie jest warte zachodu
aby to lub tamto zrobić.
Ale wszystko, co czynimy, jest
w każdym razie warte,
aby to zrobić doskonale”.*

Na Państwa ręce, składam bardzo serdeczne podziękowania za okazaną pomoc pracownikom FPIU BISON-BIAL S.A.

Cała załoga fabryki i ich rodziny, doceniają wkład wszystkich ludzi o wielkim sercu, którzy bezinteresownie

1. Adam Ditmer – Sekretariat Metalowców,
2. Jacek Gąsiorowski – Region Mazowsze,
3. Kazimierz Grajcarek – Sekretariat Górnictwa i Energetyki,
4. Roman Jakim – Region Rzeszowski,
5. Maciej Jankowski – Region Zieleni Góra,
6. Marek Klementowski – Region Śląsko-Dąbrowski,
7. Waldemar Krenc – Region Ziemia Łódzka,
8. Marian Król – Region Środkowo-Wschodni,
9. Bogdan Kubiak – Sekretariat Transportowców,
10. Stefan Kubowicz – skarbnik KK,
11. Adam Lach – Region Małopolska,
12. Jerzy Langer – Region Dolny Śląsk,
13. Jan Mosiński – Region Wielkopolska Południowa,
14. Józef Mozolewski – Region Podlaski,
15. Bogdan Olszewski – Region Gdański,
16. Kazimierz Staszewski – Region Ziemia Radomska,
17. Bogdan Szozda – Region Podbeskidzie.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” powołuje **Józefa Mozolewskiego** na przewodniczącego Krajowego Funduszu Strajkowego.

Kadencja Rady kończy się po upływie 6 miesięcy od wyboru Komisji Krajowej na nową kadencję.

Częstochowa, 11.10.2002 r.
Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”
Przewodniczący Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”
(-) Janusz Śniadek

pomogli przetrwać ten trudny okres w ich życiu.

Panu Przewodniczącemu Józefowi Mozolewskiemu i całemu Zarządowi Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”, za podjęcie uchwały wzywającej wszystkie Komisje zakładowe do pomocy pracownikom BISON-BIAL, życzymy wszystkiego dobrego, wielu pięknych i spokojnych dni w życiu.

Z wyrazami wdzięczności
Kornaś Andrzej
Wiceprzewodniczący KZ
NSZZ „Solidarność”
FPIU BISON-BIAL

Śniadek specjalny

Nie od dziś wiadomo, że prowadząca program „Linia specjalna” red. Czajkowska zachowuje się jak pirania w stosunku do polityków prawej strony. Solidarności także nie lubi. Natomiast gdy partnerem w rozmowie jest ktoś z SLD, zaczyna się nastadzanie i strozenie piórek. W ostatnim programie gościem Czajkowskiej był Janusz Śniadek. Pytania zmierzały do tego, by go pożreć. Ale się nie dał. Próbowano zatem różnych sztuczek, by np. poróżnić „S” z chłopami, zadając pytanie o likwidację KRUS, który nadmiernie obciąża budżet państwa. Śniadek nie dał się wpuścić w kanał, bo wie, że na wsi żyje się biednie, a pomysłu na rozwiązanie jej problemów rząd nie ma. Więc zamiast majstrować przy KRUS-ie trzeba najpierw polskiej wsi i mieszkającym tam ludziom coś zaproponować. A w mieście nie ma dla nich roboty. Nie można wielkiej grupy społecznej wyrzucić na śmietnik.

Pirania próbowała zatem znaleźć konflikt między Gdańskiem a górniczą Solidarnością. Też jej nie wyszło. Z zaproszonych do zadawania pytań gości tylko Ryszard Zbrzyzny z SLD zaplawał się nienawistnymi komentarzami. Niespodziankę Czajkowskiej zrobił natomiast Andrzej Sadowski z Centrum im. Adama Smitha. Pisaliśmy na łamach „TS”, że gdy trwała walka o kodeks pracy, eksperci Centrum prezentowali pogląd podobny do Solidarności: od tej nowelizacji miejsc pracy nie przybędzie. Pies pogrzebany jest w zbyt wysokich podatkach nabijających koszty pracy. Sadowski zapytał Śniadka, czy w walce o obniżenie podatku od przedsiębiorstw (miały spaść z 28 do 24 proc., ale rząd spuścił tylko jeden proc.) związkowcy z „S” poprą pracodawców. Śniadek na to, że „S” poprze każde rozwiązanie, od którego autentycznie przybędzie miejsc pracy. I sprawa najistotniejsza: gdy pirania zaczęła sugerować, że pozostający w Komisji Krajowej Krzaklewski, dla którego utworzono specjalny etat, będzie kierował Związkiem z tylnego siedzenia, odpowiedział stanowczo: – Przewodniczącym Solidarności jest Janusz Śniadek.

Jak cię widzą, tak cię piszą. Wypowiedzi Śniadka podobały się widzom na tyle, że zarejestrowano ponad 12 tys. głosów TAK, czterokrotnie przebijając głosy NIE. Może tkwi w tej aprobacie szansa odbudowania zaufania dla Związku w społeczeństwie. Nowy wizerunek „S”, która odpłynęła wreszcie od polityki, skupiając się na obronie zagrożonych praw pracowniczych i miejsc pracy, jest nie tylko Związkowi, ale i pozbawionym nadziei Polakom potrzebny jak powietrze.

Alicja DOŁOWSKA (TS)

WOJNA O KODEKS PRACY

Ostatnie zmiany są znacznie szersze od tych, które rząd przedstawił związkom do zaopiniowania.

* Pierwszy dzień zwolnienia lekarskiego bez wynagrodzenia (uderzy to we wszystkich chorych, ale zwłaszcza w tych, którzy potrzebują jednorazowych zwolnień np. cukrzyków, a także spowoduje wykorzystywanie urlopów zamiast zwolnień co naruszy prawo do wypoczynku)

* Wydłużanie dnia pracy o 1 godzinę przez wprowadzenie bezpłatnej przerwy

* Zwiększenie limitu nadgodzin

* Obniżenie wynagrodzenia za nadgodziny

* Zastępowanie tego wynagrodzenia dniami wolnymi bez zgody pracownika

* Dowolnie długie zatrudnianie na czas określony

* Zawieszanie pozakodeksowych przepisów prawa pracy, a nawet zawieszanie warunków umów o pracę

* Pozbawienie ochrony prawnej reprezentacji pracowniczej

Komisja Krajowa zaskarżyła do Trybunału Konstytucyjnego zapisy nowego kodeksu pracy i innych ustaw. Niezgodne z Konstytucją są:

– stosowanie przepisów o delegacjach służbowych tylko do sfery budżetowej,

– zwiększanie liczby nadgodzin za pośrednictwem układów zbiorowych lub regulaminów pracy,

– pozbawianie ochrony kobiety w ciąży, która zostanie zatrudniona w zastępstwie innego pracownika.

Niezgodne z dyrektywami Unii Europejskiej jest przyjęcie maksymalnych okresów rozliczeniowych. Niezgodne ze standardami UE przyjętymi przez Polskę jest ograniczanie zasad i służb bhp.

Niezgodne z układem stowarzyszeniowym jest dowolnie długie zatrudnianie pracowników na czas określony.

Niezgodne z konwencjami Międzynarodowej Organizacji Pracy jest ograniczanie praw związkowych.

Zestawienie poprawek do ustawy z dnia 26 lipca 2002 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw z którymi jako NSZZ „Solidarność” nie zgadzamy się i które stanowią naruszenie norm konstytucyjnych i standardów MOP.

W art. 1

skreślić zmianę 1 dotyczącą art. 91 k.p.,

skreślić zmianę 3 dotyczącą art. 231a k.p.,

skreślić zmianę 6 dotyczącą art. 38 k.p.,

skreślić zmianę 10 lit. a) dotyczącą art. 77² k.p.,

skreślić zmianę 11 dotyczącą art. 77⁵ k.p.,

skreślić zmianę 14 lit. b) dotyczącą art. 92 § 11 k.p.,

skreślić zmianę 18 dotyczącą art. 104 § 2 k.p.,

skreślić zmianę 21 dotyczącą art. 113¹ k.p.,

skreślić zmianę 22 dotyczącą art. 129 k.p.,

skreślić zmianę 23 dotyczącą art. 129⁵a k.p.,

skreślić zmianę 25 dotyczącą art. 129¹⁰ k.p.,

skreślić zmianę 26 dotyczącą art. 129¹¹ k.p.,

skreślić zmianę 27 dotyczącą art. 133 § 2a k.p.,

skreślić zmianę 28 lit. a) dotyczącą art. 134 § 1 k.p.,

skreślić zmianę 30 dotyczącą art. 143 k.p.,

skreślić zmianę 36 dotyczącą art. 163 k.p.,

skreślić zmianę 37 dotyczącą art. 167¹–167³ k.p.,

skreślić zmianę 38 dotyczącą art. 168 k.p.,

skreślić zmianę 41 dotyczącą art. 177 § 31 k.p.,

skreślić zmianę 49 dotyczącą art. 237¹¹ k.p.,

skreślić zmianę 50 dotyczącą art. 237¹² k.p.,

skreślić zmianę 51 dotyczącą art. 240 § 4 i 5 k.p.,

W art. 2

skreślić zmiany 1–6 dotyczące art. 1, art. 2, art. 4, art. 6 art. 8 oraz art. 10 ustawy z dnia 28 grudnia 1989 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (t.j. Dz. U. z 2002 r. Nr 112, poz. 980).

W art. 3

skreśla się zmianę 1 dotyczącą art. 251 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (t.j. Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854, z późn. zm.),

w zmianie 4 dotyczącej art. 32 ustawy o związkach zawodowych wprowadza się następujące zmiany:

w art. 32 ust. 4 pkt 4 na końcu skreśla się słowa: „do 500 tych członków”, zaś przecinek zastępuje się kropką, skreśla się dotychczasowy art. 32 ust. 5,

skreśla się zmianę 5 dotyczącą art. 34 ustawy o związkach zawodowych, skreśla się zmianę 6 dotyczącą art. 342 ustawy o związkach zawodowych.

W art. 4

skreśla się zmiany 1–5 dotyczące art. 21 ust. 1 pkt 16, 18, 20, 20a oraz 81 ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t.j. Dz. U. z 2000 r. Nr 14, poz. 176, z późn. zm.).

W art. 5

skreśla się zmianę 2 lit. b) dotyczącą art. 3 ust. 1a i 1b ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (t.j. Dz. U. z 1996 r. Nr 70, poz. 335, z późn. zm.),

skreśla się zmianę 2 lit. c) dotyczącą art. 3 ust. 3 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych,

skreśla się zmianę 3 dotyczącą art. 4 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych,

skreśla się zmianę 6 dotyczącą art. 6a ust. 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych,

skreśla się art. 6,

skreśla się art. 8,

art. 11 nadać brzmienie:

„Pracownik objęty ochroną, o której mowa w art. 32 ustawy wymienionej w art. 3, nabytą na podstawie tych przepisów w brzmieniu obowiązującym przed dniem wejścia ustawy w życie, podlega ochronie na warunkach dotychczasowych w okresie do zakończenia kadencji w organach organizacji związkowych, z którymi wiąże się ta ochrona, nie dłużej jednak niż do 31 grudnia 2006 r.”

Uzasadnienie

Ad. 1. Wprowadzenie zasady, że pracodawca i zakładowa organizacja związkowa mogłyby w sytuacji, gdy jest to uzasadnione sytuacją finansową pracodawcy zawrzeć porozumienie o zawieszeniu stosowania przepisów prawa pracy jest niezrozumiałą. Z zakresu instytucji zawieszenia przepisów prawa pracy wyłączone zostały bowiem Kodeks pracy, inne ustawy oraz akty wykonawcze. Instytucja zawieszenia stosowania układu zbiorowego pracy znajduje od 1996 r.

Ciąg dalszy na str. 6¹¹

regulowanie w art. 241²⁷ k.p. Zakres instytucji zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy byłby zatem ograniczony wyłącznie do innych niż układy porozumień normatywnych, regulaminów i statutów będących źródłami prawa pracy. Za godzące w zasadę związkowej reprezentacji interesów pracowniczych należy uznać umożliwienie zawarcia porozumienia w sprawie niestosowania przepisów prawa pracy z przedstawicielstwem pracowników wyłonionym w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Ad. 2. Instytucja porozumienia o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów zawartych z tymi pracownikami umożliwia zmianę warunków świadczenia pracy ustalonych w umowie zawartej pomiędzy pracownikiem i pracodawcą bez zgody pracownika. W konsekwencji o stosowaniu mniej korzystnych warunków pracy i płacy decydować będzie bliżej nie określone przedstawicielstwo pracowników. Instytucja ta jest wyrazem ograniczenia autonomii woli stron stosunku pracy i wobec obowiązywania art. 42 k.p. przewidującego zmianę warunków pracy i płacy w drodze wypowiedzenia zmieniającego należy uznać ją za zbędną.

Ad. 3. Wyłączenie drugiego stopnia konsultacji związkowej zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas nie określony (konsultacja z ogólnokrajową organizacją związkową). Propozycja ogranicza uprawnienia ogólnokrajowych organizacji związkowych, uniemożliwiając skuteczną kontrolę stanowisk wyrażanych w ramach konsultacji pierwszego stopnia przez zakładowe organizacje związkowe.

Ad. 4. Podniesienie progu liczby zatrudnianych pracowników, od którego zależy obowiązek wydawania regulaminów wynagradzania z 5 do 20 ogranicza możliwości kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy przez PIP, osłabia pozycję prawną pracowników zatrudnionych u mniejszych pracodawców oraz ogranicza uprawnienia związków zawodowych powierzając ustalenie warunków wynagradzania indywidualnie pracodawcy i pracownikowi.

Ad. 5. Zmiana polega na ograniczeniu zakresu delegacji do wydania rozporządzenia MPiPS określającego szczegółowe zasady ustalania oraz wysokość należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowej ograni-

czyć wyłącznie do pracowników zatrudnionych w państwowych i samorządowych jednostkach sfery budżetowej. W stosunku do pozostałych pracowników zagadnienia te byłyby regulowane wyłącznie w układach zbiorowych pracy, regulaminach wynagradzania i umowach o pracę. Wprowadzenie tego rozwiązania narusza ochronną funkcję jaką spełniają w polskim systemie prawa pracy tzw. powszechne źródła prawa pracy – Kodeks pracy, inne ustawy i akty wykonawcze. Tej grupie źródeł prawa pracy należy pozostawić rolę określania minimum uprawnień pracowniczych i maksimum obowiązków. Rola tzw. swoistych źródeł prawa pracy polegać powinna natomiast na wprowadzaniu rozwiązań korzystniejszych dla pracowników od powszechnie obowiązujących standardów. W tym kontekście warto podkreślić, że wprowadzeniu proponowanej zmiany towarzyszy ograniczenie zakresu podmiotowego regulacji płacowej – proponuje się objąć obowiązkiem wydawania regulaminów wynagradzania wyłącznie pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Proponowana zmiana spowoduje, że prawa do świadczeń przysługujących z tytułu podróży służbowej pozbawieni zostaną pracownicy zatrudnieni w mniejszych zakładach pracy. Wśród mniejszych pracodawców dostrzegalna jest bowiem tendencja do przyznawania pracownikom wyłącznie świadczeń przewidzianych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa pracy. Zróżnicowanie w treści art. 77⁵ § 2 k.p. sytuacji prawnej pracowników jednostek sfery budżetowej oraz pozostałych zasługuje ponadto na zarzut niezgodności z konstytucyjną zasadą równości wobec prawa (art. 32 ust. 1 Konstytucji R.P.).

Ad. 6. Wprowadzenie bezpłatnego pierwszego dnia niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną trwającej nie dłużej niż 6 dni powoduje, że na pracownika zostanie przerzucone ryzyko społeczne związane z chorobą, mimo że podlega on ubezpieczeniu chorobowemu a składka ubezpieczeniowa jest finansowana ze środków pracownika. Wprowadzenie tego rozwiązania jest szczególnie dotkliwie dla pracowników z uwagi na niski poziom płac w Polsce. Skutkiem tego rozwiązania będzie zwiększenie liczby zwolnień lekarskich wydawanych na okresy dłuższe niż 6 dni.

Ad. 7. Podniesienie progu liczby zatrudnianych pracowników, od którego

zależy obowiązek wydawania regulaminów pracy z 5 do 20 ogranicza możliwości kontroli przestrzegania przepisów prawa pracy przez PIP, osłabia pozycję prawną pracowników zatrudnionych u mniejszych pracodawców oraz ogranicza uprawnienia związków zawodowych powierzając ustalanie warunków wykonywania pracy indywidualnie pracodawcy i pracownikowi.

Ad. 8. Zmiana ta umożliwi pracodawcy mnożenie sankcji nakładanych przez pracodawcę na pracownika w związku z naruszeniem obowiązków pracowniczych (np. nałożenie kary porządkowej oraz dotkliwie materialnie dla pracownika pozbawienie prawa do całości lub części premii).

Ad. 9. Wprowadzenie 4-, 6- i 12-miesięcznych okresów rozliczeniowych czasu pracy. umożliwi zatrudnianie pracowników ponad ustalone dobowe i tygodniowe normy czasu pracy oraz ponad normę przewidującą pięciodniowy tydzień pracy przez większą część okresu rozliczeniowego (wynoszącego np. 12 miesięcy), a następnie równoważenie czasu pracy do norm przeciętnych przez przyznanie czasu wolnego od pracy bez rekompensaty finansowej w postaci dodatkowego wynagrodzenia za godziny nadliczbowe. Pracownik nie nabędzie prawa do dodatku za godziny nadliczbowe, a dni wolne od pracy zastąpią mu faktycznie urlop wypoczynkowy, do którego prawo będzie realizowane poprzez wypłatę ekwiwalentu pieniężnego w przypadku rozwiązania stosunku pracy. Proponowane zmiany oznaczają przyjęcie maksymalnych norm czasu pracy określonych w Dyrektywie Rady Europejskiej Nr 93/104 z dnia 23 listopada 1993 r. w sprawie pewnych aspektów organizacji czasu pracy. Dyrektywa przewiduje jednak, że wyjątki od maksymalnego czteromiesięcznego okresu rozliczeniowego czasu pracy mogą dotyczyć jedynie sytuacji, gdy dokładne określenie czasu pracy nie jest możliwe a ich stosowanie jest dopuszczalne pod warunkiem należytego uwzględnienia ogólnych zasad ochrony bezpieczeństwa i ochrony pracowników.

Ad. 10. Wprowadzenie możliwości stosowania przerw w pracy trwających do pięciu godzin w sposób istotny zwiększy uciążliwość pracy i zdeorganizuje życie prywatne pracowników, bowiem czas wolny przeznaczony na odpoczynek w ciągu doby ulegnie w ten sposób ogra-

niczeniu do 11 godzin. Uciążliwość przerywanego czasu pracy będzie szczególnie dotkliwa w związku z brakiem infrastruktury umożliwiającej efektywne spędzenie czasu wolnego. Ustawodawca nie rekompensuje jednocześnie pracownikom objętym przerywanym czasem pracy uciążliwości przerywanego czasu pracy w postaci zapewnienia im prawa do części wynagrodzenia za pracę (analogicznie do aktualnej regulacji przerywanego czasu pracy kierowców).

Ad. 11. Propozycja wprowadzenia do Kodeksu pracy art. 129¹⁰ a k.p. umożliwiającego wprowadzanie, niezależnie od 15 minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy przewidzianej w art. 12910 k.p., przerwy w pracy na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych trwającej nie dłużej niż 60 minut, nie wliczanej do czasu pracy zwiększa dyspozycyjność pracownika oraz ogranicza ilość czasu wolnego przeznaczonego na regenerację sił po pracy.

Ad. 12. Wyłączenie z obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników, którzy otrzymują ryczałt za godziny nadliczbowe oraz prace w porze nocnej uniemożliwi kontrolę przestrzegania przez pracodawcę przepisów wymagających aby wysokość ryczałtu odpowiadała przewidywanemu wymiarowi czasu pracy. Ponieważ według art. 12911 k.p. pracownicy otrzymujący ryczałt nie podlegają w ogóle ewidencji czasu pracy (także w zakresie pracy wykonywanej w normalnym czasie pracy) zachodzi niebezpieczeństwo, że pracodawcy chcąc uchylić się od obowiązku prowadzenia ewidencji czasu pracy pracowników dążyć będą do zwiększenia liczby pracowników otrzymujących ryczałt za prace w godzinach nadliczbowych oraz w porze nocnej.

Ad. 13. Wprowadzenia art. 133 § 2a k.p. umożliwi zwiększenie ponad limit ustalony w art. 133 § 2 k.p. liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym. Maksymalny limit 150 godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym jest uwarunkowany biologiczne. Bierze pod uwagę przede wszystkim zwiększony wysiłek pracownika związany z wykonywaniem pracy w godzinach nadliczbowych, jego wpływ na organizm pracownika oraz konieczność regeneracji sił. Przyjęte rozwiązanie narusza zasadę ochrony życia i zdrowia pracowników dopuszczając możliwość zwiększenia tego limitu. Narusza ono również konstytu-

cyjną hierarchię źródeł prawa dopuszczając możliwość, że w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub umowie o pracę będzie możliwe uchylenie zawartej w ustawie normy o charakterze bezwzględnie obowiązującym.

Ad. 14. Propozycja obniżenia wynagrodzenia za godziny nadliczbowe przypadające w dniu roboczym pozostaje w sprzeczności z deklarowanym przez wnioskodawców celem nowelizacji jakim jest stworzenie nowych miejsc pracy i zwalczanie bezrobocia. Obniżenie kosztów pracodawcy związanych z zatrudnianiem pracowników w godzinach nadliczbowych zniechęci pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy, skoro zwiększony wymiar zadań będzie mógł być wykonany przy pomocy dotychczasowych pracowników zatrudnionych w godzinach nadliczbowych.

Ad. 15. Proponowana zmiana daje pracodawcy możliwość narzucenia pracownikowi rodzaju rekompensaty za pracę w godzinach nadliczbowych (dni wolne od pracy zamiast dodatku za godziny nadliczbowe). Takie rozwiązanie godzi w zasadę ochrony życia i zdrowia pracowników. Pracownik będzie miał obowiązek wykonania polecenia pracodawcy świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, w tym także w ramach zwiększonego ponad 150 godzin rocznego limitu godzin nadliczbowych. Pracodawca decydować będzie również jednostronnie czy rekompensata za zwiększony wysiłek pracownika związany ze świadczeniem pracy w godzinach nadliczbowych polegać będzie na zapłacie dodatkowego wynagrodzenia, czy też na przyznaniu dodatkowego czasu wolnego od pracy.

Ad. 16. Wyłączenie obowiązku uzgadniania planu urlopów z zakładową organizacją związkową spowoduje, że pracodawca przy ustalaniu terminów urlopów pracowników będzie kierował się przede wszystkim interesem zakładu pracy, wyznaczając terminy urlopów w dogodnym dla siebie terminie.

Ad. 17. Nałożenie na pracownika obowiązku wykorzystania urlopu wypoczynkowego w okresie wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli pracodawca udzieli mu urlopu w tym terminie narusza zasadę dobrowolności skorzystania przez pracownika z prawa do urlopu wypoczynkowego. Wprowadzenie obowiązku pracodawcy udzielenia pracownikowi do

4 dni urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym w żądanym przez niego terminie ma na celu umożliwienie pracownikowi wykorzystanie urlopu wypoczynkowego w celu zachowania prawa do wynagrodzenia w pierwszym dniu niezdolności do pracy trwającej nie dłużej niż 6 dni. Godzi w cel urlopu wypoczynkowego jakim jest regeneracja sił pracownika po okresie wykonywania pracy.

Ad. 18. Poprawka ta jest konsekwencją poprawki 17.

Ad. 19. Jedynym celem wprowadzenia w art. 25 § 1 zdanie 2 k.p. umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności, jest dopuszczenie jej rozwiązania po upływie 3 miesięcy ciąży. Rozwiązanie to zasługuje na krytyczną ocenę z uwagi na fakt, że art. 177 § 3 k.p. zapewnia ochronę przed rozwiązaniem stosunku pracy po 3 miesiącu ciąży w przypadku wszelkich umów terminowych zawartych na okres dłuższy niż 1 miesiąc (także umów na okres próbny). Wyłączenie tej ochrony nawet wobec długoterminowych umów na okres zastępstwa pozostaje w dysproporcji z utrzymaną w mocy szczególną ochroną pracy kobiet przewidzianą w art. 177 § 3 k.p. i stawia w niezwykle trudnej sytuacji kobiety w ciąży zatrudnione na podstawie takiej umowy (pozbawienie prawa do zasiłku w wysokości zasiłku macierzyńskiego oraz zasiłku macierzyńskiego w przypadku rozwiązania umowy o pracę na zastępstwo przed porodem).

Ad. 20. Zmiana art. 237¹¹ k.p. polegająca na zwiększeniu liczby zatrudnianych pracowników, od której zależy obowiązek utworzenia służby bhp z 10 do 100 rodzi niebezpieczeństwo, że pracodawcy dążąc do ograniczenia kosztów nie będą przestrzegać bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. Może to doprowadzić w konsekwencji do wzrostu liczby wypadków przy pracy i chorób zawodowych. Przyjęte rozwiązanie oznacza rezygnację ze standardów bhp obowiązujących w Unii Europejskiej, przyjętych w Polsce w 1996 r.

Ad. 21. Zmiana art. 237¹² k.p. zmierza do tego, aby zwiększyć pułap liczby pracowników od których zależy obowiązek utworzenia komisji do spraw bhp z 50 do 250. Zmierza ona do rezygnacji ze stand-
Ciąg dalszy na str. 8

ardów bhp obowiązujących w Unii Europejskiej, przyjętych w Polsce w 1996 r.

Ad. 22. Propozycja ograniczenia swobody stron zawierających układ zbiorowy pracy dla jednostek sfery budżetowej do zaciągania zobowiązań nie przekraczających poziomu środków przewidzianych w budżecie jest wyrazem braku zaufania ustawodawcy do jednostek budżetowych zawierających u.z.p. i powoduje, że rokowania układowe w sferze budżetowej tracą autentyczność.

Ad. 23. Zmiana ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (tzw. „ustawy o zwolnieniach grupowych”) ogranicza pojęcie zwolnienia grupowego, skracając czas na zawarcie przez pracodawcę porozumienia ze związkami zawodowymi, ogranicza prawo do odprawy pieniężnej z tytułu zwolnień grupowych (prawa tego pozbawieni zostaną pracownicy z krótszym niż 2 – letni stażem zakładowym) i uzależnia wysokość odprawy o okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Pogarsza ona w sposób istotny sytuację materialną pracowników opuszczających zakład pracy, nie z własnej winy, lecz z przyczyn dotyczących pracodawcy i powiększających rzeszę bezrobotnych.

Ad. 24. Zmiana art. 25¹ ustawy o związkach zawodowych zmierza w kierunku przyznania charakteru zakładowych organizacji związkowych jedynie tym organizacjom, które zrzeszają co najmniej 10 pracowników. Z uwagi na strukturę (związek zawodowy jako całość) do ogólnokrajowych związków zawodowych (np. NSZZ „Solidarność”) nie mają aktualnie zastosowania art. 12 i art. 17 ust. 1 pkt 3 ustawy o związkach zawodowych wymagające, aby związek zawodowy liczył co najmniej 10 członków. Propozycja ogranicza możliwości działania ogólnokrajowych związków zawodowych w mniejszych zakładach pracy, gdzie liczba członków jest mniejsza niż 10.

Ad. 25. Ograniczeniu ulega zakres szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych przez wprowadzenie ograniczeń liczby działaczy szczególnie chronionych. Co do zasady liczba członków zarządu zakładowej organizacji związkowej podlegających szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy będzie zależna od liczby osób zarządzających zakładem pracy lub liczby pracowników będących

członkami zakładowej organizacji związkowej. Z uwagi na obserwowaną aktualnie nieprzychylną postawę pracodawców do związków zawodowych wprowadzenie proponowanych zmian uniemożliwiłoby prowadzenie działalności związkowej. Proponowana modyfikacja rozwiązania przyjętego w ustawie nowelizacyjnej jest uzasadniona nadmiernym ograniczeniem liczby działaczy związkowych podlegających szczególnej ochronie stosunku pracy w najliczniejszych organizacjach związkowych.

Ad. 26. Poprawka ta jest konsekwencją poprawek nr 24, 25 i 27.

Ad. 27. Skutkiem wprowadzenia nowego art. 341 ustawy o związkach zawodowych jest nie uzasadnione zróżnicowanie sytuacji prawnej działaczy zakładowych i międzyzakładowych organizacji związkowych w zakresie sposobu ustalania liczby pracowników podlegających szczególnej ochronie stosunku pracy. Zasady określania liczby działaczy międzyzakładowych organizacji związkowych objętych szczególną ochroną stosunku pracy są mniej korzystne od reguł obowiązujących w organizacjach zakładowych. Skutkiem przyjęcia poprawki jest Poprawka zmierzająca do zrównania zasad określania liczby działaczy związkowych objętych szczególną ochroną stosunku pracy w organizacjach zakładowych i międzyzakładowych.

Ad. 28. Zmiana art. 21 pkt 16, 18, 20, 20a i 81 ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych zmierza do wyłączenia diet i innych należności za czas podróży służbowej przysługujących innym pracownikom niż pracownicy państwowych i samorządowych jednostek budżetowych ze zwolnienia z podatku dochodowego od osób fizycznych. W rezultacie zamierza się w sposób nie uzasadniony zróżnicować sytuację prawną pracowników sfery budżetowej (których świadczenia z tytułu podróży służbowej podlegałyby zwolnieniu) i pozostałych pracowników (którzy opłacaliby podatek dochodowy od świadczeń uzyskanych z tytułu podróży służbowej). Poprawka zmierza do usunięcia tej dyferencji.

Ad. 29–32. Zmiany ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych zmierzają do wyłączenia pracowników zatrudnionych u pracodawcy zatrudniającego do 20 pracowników z dobrodziejstwa ustawy. Pracodawca zatrudniający mniej niż 20 pracowników będzie zwolniony z obowiązku wypłacania świadczenia urlo-

powego, które miało do tej pory obligatoryjny charakter u pracodawców, którzy nie tworzyli zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Pozbawi to pracowników i inne osoby korzystające ze świadczeń socjalnych pracodawcy (najczęściej osoby w trudnej sytuacji materialnej) możliwości korzystania z zapomóg i innych świadczeń losowych jak również sprawi, że wielu rodzin nie będzie stać na godne spędzenie urlopu wypoczynkowego zgodnie z jego celem.

Ad. 33. Art. 6 ustawy nowelizacyjnej zawieszono stosowanie na okres do przystąpienia Polski do Unii Europejskiej art. 25¹ k.p. przewidującego mechanizm automatycznego przekształcania się trzeciej kolejnej umowy o pracę na czas określony w umowę na czas nie określony. Przepis ten budzi wątpliwości co do prawidłowości zastosowanej techniki legislacyjnej (przewiduje niestosowanie obowiązującego i zawartego w treści Kodeksu pracy przepisu bez jego uchylania) oraz pozostaje w sprzeczności z zobowiązaniami przyjętymi przez Polskę w Traktacie Stowarzyszeniowym ze Wspólnotami Europejskimi, a w szczególności z zobowiązaniem do dostosowywania przepisów polskiego prawa do prawa Unii Europejskiej. Wprowadzone rozwiązanie oznacza krok wstecz w stosunku do zgodnego z wymogami Dyrektywy Rady Unii Europejskiej Nr 99/70 dotyczącej Porozumienia ramowego w sprawie umów na czas określony oraz art. 2 ust. 3 Konwencji MOP Nr 158 dotyczącej rozwiązania stosunku pracy z inicjatywy pracodawcy.

Ad. 34. Propozycja skreślenia art. 8 ustawy nowelizacyjnej jest konsekwencją poprawek nr 4 i 7.

Ad. 35. Propozycja nadania nowego brzmienia art. 11 ustawy nowelizacyjnej zmierza do zapewnienia działaczom związkowym podlegającym szczególnej ochronie stosunku pracy według dotychczasowych zasad, którzy rozpoczęli kadencję w organach związku zawodowego przed wejściem w życie ustawy nowelizacyjnej, dotychczasowych zasad tej ochrony do zakończenia kadencji. Obowiązki dotychczasowych reguł ochrony stosunku pracy działaczy związkowych nie mogłyby trwać dłużej niż do końca 2006 roku. Poprawka zapewni niezmienną zasadę szczególnej ochrony stosunku pracy działaczy związkowych w trakcie kadencji i realizuje zasadę niedziałania prawa wstecz (lex retro non agit).

BONY TOWAROWE

W dniu 9 listopada 2002 r. wejdzie w życie Ustawa z dnia 5 lipca 2002 r. o zmianie ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz. U. Nr 126 z 2002 r., poz. 1071). Jedną ze zmian jest uznanie za czyn nieuczciwej konkurencji utrudnianie małym przedsiębiorcom dostępu do rynku poprzez emitowanie oraz realizację znaków legitymacyjnych podlegających wymianie na towary lub usługi, oferowanych poniżej ich wartości nominalnej lub o cenie przewyższającej wartość nominalną znaku – art. 1 pkt 3 Ustawy. Oznacza to, że duże sklepy (hipermarkety) będą oferować bony towarowe jedynie do dnia 9 listopada br.

Zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych jest wartość rzeczowych świadczeń okolicznościowych otrzymanych przez pracownika, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych – do wysokości nieprzekraczającej w roku podatkowym połowy kwoty najniższego wynagrodzenia za pracę, ogłaszanego na podstawie odrębnych przepisów, za gru-

dzień roku poprzedzającego rok podatkowy. Rzeczowymi świadczeniami okolicznościowymi są w szczególności bony towarowe, paczki świąteczne dla dzieci, bilety na imprezy sportowe i kulturalne. Zwolnienie przewiduje art. 21 pkt 67 Ustawy z dnia 26 lipca 1991 r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (t. jedn. Dz. U. Nr 90 z 1993 r., poz. 416 z późn. zm.). Zobacz także Ustawę z dnia 21 listopada 2001 r. o zmianie podatku dochodowego od osób fizycznych (...), opublikowaną w Dz. U. Nr 134 z 2001, poz. 1509.

Najniższe wynagrodzenie miesięczne w grudniu roku poprzedniego wynosiło 760 złotych. Wysokość ta została ustalona w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 stycznia 1998 r. w sprawie najniższego wynagrodzenia za pracę pracowników (Dz. U. Nr 16 z 1998 r., poz. 74 z późn. zm.).

Zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 18 grudnia 1998 r. w sprawie szczegółowych zasad ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe (Dz. U. Nr 161 z 1998 r., poz. 1106 z

późn. zm.) wyłączona z podstawy wymiaru składek jest wartość świadczeń okolicznościowych przyznawanych w formie rzeczowej lub w formie bonów towarowych uprawniających do zakupu w sklepach artykułów spożywczych i przemysłowych, pod warunkiem, że nie podlegają one wymianie na pieniądze – do wysokości nie przekraczającej rocznie kwoty, która z tego tytułu została zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych.

Podsumowując:

1. zwolniona od podatku dochodowego od osób fizycznych jest wartość rzeczowych świadczeń okolicznościowych otrzymanych przez pracownika, sfinansowanych w całości ze środków zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub funduszy związków zawodowych – do wysokości nieprzekraczającej kwoty 380 złotych.

2. zmiana ustawy o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji wchodzi w życie w dniu 9 listopada br.

Oddłużenie przedsiębiorstwa

Od 1 października 2002 roku obowiązuje Ustawa o restrukturyzacji niektórych należności publicznoprawnych od przedsiębiorców.

Restrukturyzacji podlegają:

– znane na 30 czerwca 2002 r. zaległości z tytułu: podatku dochodowego od osób fizycznych, zryczałtowanego podatku dochodowego od niektórych przychodów osiąganych przez osoby fizyczne, podatku dochodowego od osób prawnych, VAT, akcyzy, podatków zniesionych przed dniem wejścia w życie ustawy, należności celnych, wpłat z zysku;

– znane na 31 grudnia 2001 r. zaległości wobec: Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z tytułu: składek należnych do 31 grudnia 1998 r. – w całości, oraz składek należnych za okres od 1 stycznia 1999 r. do 31 grudnia 2001 r. – w części finansowanej przez płatnika, Funduszu Pracy, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Państwowego Funduszu

Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych, Narodowego Funduszu Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej;

– odsetki za zwłokę od wszystkich wymienionych wyżej zaległości.

Na oddłużenie mogą liczyć w szczególności ci przedsiębiorcy, którzy tracą zdolność do konkurencji na rynku, a to wyraża się zwłaszcza w znacznym stopniu: zmniejszeniem obrotów, nadmierną zdolnością produkcyjną, wzrostem zapasów, spadkiem zyskowności lub ponoszeniem strat, wzrostem zadłużenia i brakiem możliwości uzyskania bankowych kredytów, poręczeń lub gwarancji.

Nie oznacza to jednak, że wystarczy znaleźć się w trudnej sytuacji by skorzystać z tej możliwości. Warunków, które trzeba spełnić, by skorzystać z umorzenia, jest wiele.

Przedsiębiorca jest zobowiązany przedstawić program restrukturyzacji do instytucji, względem której ma zobowiązania. Z programu musi jasno wynikać,

że działania te pozwolą wyprowadzić przedsiębiorstwo z kłopotów. W rezultacie przeprowadzonej restrukturyzacji przedsiębiorca powinien osiągnąć płynność finansową, uzyskać zdolność kredytową i poprawić zdolność konkurencji na rynku:

– przedstawić analizę i ocenę swojego stanu ekonomiczno-finansowego,

– określić sposoby działania, które mogą zapewnić osiągnięcie trwałej poprawy wyniku finansowego,

– wskazać źródła finansowania przedsięwzięcia restrukturyzacyjnych,

– przedstawić prognozę efektów ekonomiczno-finansowych.

Niewątpliwie proces oddłużenia determinują:

– bardzo krótki czas na złożenie wniosku,

– konieczność opracowania profesjonalnego programu naprawczego,

– skomplikowana i bardzo restrykcyjna procedura

W pojedynkę niewiele zdziałasz
w sprawach,
które są dla Ciebie ważne.

Organizując się masz szansę.

Silny związek, to liczny związek!

Wstępując do NSZZ „Solidarność”
zapewniasz sobie:

* Fachową pomoc prawną i obronę
w sądzie pracy

zatrudnieni w Zarządach Regionów
radcy prawni z zakresu prawa pracy
udzielają członkom NSZZ „Solidarność”
bezpłatnych porad.

* Ochronę przed nieuzasadnionym
wypowiedzeniem umowy

pracodawca ma obowiązek powiado-
mić organizację związkową o zamiarze
rozwiązania umowy o pracę z członkiem
związku, musi również podać przyczyny
swojej decyzji na piśmie; daje to szansę
związkowym przedstawicielom na prze-
konanie pracodawcy, że z różnych przy-
czyn jest to niedobra decyzja.

* Znaczący wpływ na swoje warunki
pracy i płacy

organizacja zakładowa prowadzi z za-
rządem firmy negocjacje na temat regula-
cji płac, zasad przyznawania premii i ich
wysokości a także, np. planów urlopo-
wych tak, by uwzględniały one wnioski
pracowników oraz nie burzyły normalne-
go rytmu pracy w firmie.

* Wpływ na podział środków z Fun-
duszu Socjalnego

przedstawiciel organizacji związkowej
wchodzi w skład Komisji Socjalnej; dzie-
ki temu uzyskujesz realny wpływ na to,
np. jaka ilość środków pochodzących z
tego funduszu będzie przeznaczona na
zapomogi, jaka na dofinansowanie wy-
poczynku pracowników i ich rodzin, jak
też na inne cele.

* Wpływ na poprawę warunków pracy

wszystkie sprawy, które według Ciebie
są ważne (np. brak odpowiedniego ubrania
ochronnego, brak bezpośredniego dostępu
do toalety, układanie i przestrzeganie grafi-
ku, nieprawidłowości w miejscu pracy i
wiele, wiele innych, o których tylko Ty
wiesz) możesz przekazać organizacji
związkowej, która w trakcie rozmów z pra-
codawcą ma możliwość zwrócenia uwagi
na te wszystkie problemy oraz może wyeg-
zekwować należne Ci świadczenia wynika-
jące z zasad bezpieczeństwa i warunków
pracy.

A tak w ogóle – to razem różnie!

OSRODEK SZKOLENIOWY OLC

ORGANIZUJE KURSY

1. PODSTAW OBSŁUGI KOMPUTERA PC

60 godz. CENA: 300 zł

2. KSIĘGOWOŚCI KOMPUTEROWEJ

75 godz. CENA: 480 zł

3. OBSŁUGA KAS FISKALNYCH

12 godz. CENA: 100 zł

4. FINANSE - KSIĘGOWOŚĆ "SYMFONIA"

24 godz. CENA: 180 zł

5. KSIĄŻKA PRZYCHODÓW I ROZCHODÓW

16 godz. CENA: 120 zł

6. GOSPODARKA MAGAZYNOWA

20 godz. CENA: 150 zł

7. EXCEL DLA ZAAWANSOWANYCH

20 godz. CENA: 150 zł

8. WORD DLA ZAAWANSOWANYCH

20 godz. CENA: 150 zł

ZNIŻKI:

- CZŁONKOWIE ZWIĄZKU 50%

- STUDENCI I BEZROBOTNI 25%

ZGŁOSZENIA - ul. SURASKIEJ 1, pokój nr 200

☎ 742-27-97

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 Szczyński (sekretarz redakcji),

oraz Zespół.

WYDAWCA: Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”.