

NSZZ

**REGION
PODLASKI**

Solidarność



BIULETYN INFORMACYJNY NR 127 (310) ● 31.05.2004

NOWY STATUT NA NOWE CZASY



**BIULETYN
INFORMACYJNY
JEST PISMEM
WEWNĄTRZWIĄZKOWYM**

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

1. Region Podlaski
Oddział w Bielsku Podlaskim
17-100 Bielsk Podlaski
ul. Kościelna 4a
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 Czarnym Białostockiej
16-020 Czarna Białostocka
ul. Torowa 15
tel. 010XX 85 710-28-82
4. Region Podlaski Oddział w Łapach
16-100 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 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 85 716-30-83
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 566-71-08
11. Region Podlaski
Oddział w Augustowie
16-300 Augustów
Rynek Zygmunta Augusta 9
tel. 010XX 87 643-52-61
12. Region Podlaski Oddział w Sejnie
16-500 Sejny
ul. 22 Lipca 10
tel. 010XX 87 516-36-51

Konto ZR Podlaskiego

BGŻ SA O/Białystok

9120300045111000000731690

Z PRAC

ZARZĄDU REGIONU

Stanowisko

**Prezydium Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”
ws. planów prywatyzacji POLMOS Białystok S.A.**

Prezydium Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” wyraża poparcie protestującej załodze Polmosu Białystok S.A., która sprzeciwia się planom prywatyzacji tego przedsiębiorstwa.

Białostocki Polmos, to dobrze prosperująca spółka skarbu państwa. Ma wyrobioną markę, swoje znaki towarowe. Z powodzeniem funkcjonuje na rynku. Jest dobrym przykładem, że firma państwowa może działać efektywnie, przynosić dochody a załodze zapewniać miejsca pracy. Z tego więc powodu, zakład nie potrzebuje dokapitalizowania, a plany prywatyzacyjne pozbawione są sensu.

Dotychczasowe doświadczenia z prywatyzacji branży spirytusowej wskazują, że tam gdzie dokonano prywatyzacji, spadła sprzedaż, zredukowano zatrudnienie a przedsiębiorstwa działają na skraj opłacalności.

Prezydium Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” apeluje do parlamentarzystów z województwa podlaskiego o podjęcie działań zmierzających do zmiany polityki prywatyzacyjnej Ministra Skarbu Państwa wobec tego przedsiębiorstwa.

Białystok, dn. 22.04.2004 r.

Komitet Strajkowy
PKS Kozienice

**Pan Józef Mozolewski
Przewodniczący Zarządu Regionu
Podlaskiego NSZZ „Solidarność”**

Komitet Strajkowy PKS Kozienice składa najserdeczniejsze podziękowania za wsparcie akcji strajkowej w obronie zwalnianych pracowników, firmy i miejsc pracy, prowadzonej przez pracowników PKS Kozienice.

**W imieniu strajkujących
Mirosław Posłowski
Przewodniczący Komitetu Strajkowego PKS Kozienice**

**Jego Ekscelencja Ksiądz Biskup
prof. Edward Ozorowski
Wikariusz Generalny Archidiecezji Białostockiej**

Z okazji 25-lecia Sakry Biskupiej i 40-lecia święceń kapłańskich, na ręce Czcigodnego Księdza Biskupa, w imieniu Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”, składam serdeczne gratulacje.

Pragnę wyrazić swoją radość, że Jego Ekscelencja przez tyle lat służy Białostockiemu Kościołowi oraz wdzięczność za lata 80-te i przyjaźń z „Solidarnością”.

Doceniając wielki wkład Księdza Profesora w naukę polską, cieszę się, że Ksiądz Biskup swoją posługą ogarnia zwykłych ludzi.

Jestem dumny, że tak Wspaniały Człowiek wyrósł z tej ziemi, z tych ludzi...

Wyrażam głęboką nadzieję, że Jego Ekscelencja będzie nadal wychowywał nas w wierze jeszcze przez długie, długie lata i będzie naszym Przewodnikiem Duchowym w drodze ku Chrystusowi poprzez miłość i służbę drugiemu człowiekowi.

Łącząc się w radości, zapewniam o stałej pamięci w modlitwie.

**Przewodniczący Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”
Józef Mozolewski**

Białystok, 17 kwietnia 2004 r.

XVII KZD NSZZ Solidarność - 28-29.05.2004 r. Spala



W Spale odbył się XVII Krajowy Zjazd Delegatów. Zdecydowana większość delegatów poparła projekt statutu przygotowany przez Komisję Statutową.

- Zasadniczym celem zmiany statutu było poprawienie spójności, terminologii oraz dostosowanie go do aktualnej sytuacji - powiedział Leszek Jankowski, przewodniczący Komisji Statutowej. Do rozpoczęcia Zjazdu w Komisji Statutowej oraz w Komisji Krajowej toczyły się spory nad niektórymi jego zapisami statutu dotyczącymi struktury związku w dużych koncernach.

Spośród 317 obecnych delegatów za statutem głosowało 219 osób, przeciwko było 80 a 18 wstrzymało się.

Prace nad nowym statutem Związku trwały ponad 10 lat. Jerzy Langer, członek Komisji Statutowej, uważa jednak, że większość zmian jest pozytywnych. - Największym osiągnięciem są terenowe organizacje zakładowe, które są ofertą dla pracowników tych zakładów, gdzie trudno założyć związek. Stworzono możliwość utrzymania osobowości prawnej przez organizacje, które utraciły status organizacji zakładowej. Ważne jest również uporządkowanie zasad wyborów na różnych poziomach - mówi Langer.

Jeszcze wczoraj delegaci odrzucili projekt nowej uchwały finansowej Związku. Niektóre jej zapisy budziły wątpliwości delegatów poza tym ich zdaniem nie było okazji do jej przedyskutowania.

Krajowy Zjazd Delegatów w specjalnym stanowisku domaga się rozwią-

zania obecnego parlamentu i rozpisania wyborów. Zdaniem Janusza Śniadka przyjęcie stanowiska w sprawie sytuacji w kraju było konieczne. - Wiele osób mnie pyta, czy Związek wraca do polityki. Musimy na pytanie mądrze odpowiedzieć, ale jeszcze jest za wcześnie na budowanie jakichś konstrukcji politycznych - powiedział Śniadek. Szef „S” zapowiedział, że Związek będzie śledził programy partii politycznych i piętnował te, które są niekorzystne dla pracowników.

„Solidarność” zaapelowała do członków Związku o udział w wyborach do Parlamentu Europejskiego. - Z mojego doświadczenia wynika, że w Parlamencie liczy się bardziej jakość człowieka a nie ugrupowanie polityczne. Wiem, że na listach są ludzie, którzy są przychylni związkowi zawodowemu. Jest szansa, że możemy wpłynąć na to, jacy ludzie znajdują się w Parlamencie - przekonywał Niemiec.

Zjazd Delegatów przyjął stanowisko w sprawie samozatrudnienia. Zdaniem delegatów zwalczanie tego zjawiska powinno być jednym z głównych kierunków działania Związku w najbliższym czasie.

W specjalnym stanowisku zaapelowali do pracowników o organizowanie się w związki zawodowe, ponieważ tylko w ten sposób mogą wpływać na swoją sytuację w zakładach pracy.

Kończąc Zjazd Bożena Borys-Szopa podziękowała wszystkim delegatom i uczestnikom Zjazdu: gościom, organizatorom, mediom i obsłudze.

Dział Informacji KK

Apel nr 1 XVII KZD

Następstwem solidarnościowego zrywu w Polsce było m.in. przywrócenie demokracji w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Od 1 maja 2004 r. wiele z tych państw stało się pełnoprawnymi członkami Unii Europejskiej, a ich obywatele zyskali ponownie prawo do współdecydowania o losach Europy.

13 czerwca 2004 r. odbywać się będą pierwsze w Polsce wybory do Parlamentu Europejskiego.

Apelujemy do członków i sympatyków „Solidarność” o udział w tych wyborach - nieobecni nie mają racji!

Weźmy udział w wyborach i oddajmy głos na ludzi, którzy w swej dotychczasowej działalności postępowali zgodnie z Dekalogiem, służyli dobru wspólnemu, sprzyjali ochronie praw pracowniczych i najsłabszych grup społecznych.

Stanowisko XVII KZD ws. samozatrudnienia

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” z wielkim niepokojem odnosi się do coraz powszechniejszego zjawiska tzw. samozatrudnienia, czyli zatrudnienia przez firmy pracowników prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. Powoduje to nieuczciwą konkurencję dla firm, które zatrudniają pracowników zgodnie z kodeksem pracy i wszystkimi konsekwencjami z tego wynikającymi. Wobec pracowników, często zmuszanych - z powodu wielkiego bezrobocia - do samozatrudnienia się, nie obowiązują zapisy kodeksu pracy i nie mogą oni dociekać swoich praw przed sądem pracy. Z kolei pracownik taki nie ponosi w równym stopniu kosztów systemu ubezpieczeń społecznych, co przy powszechności zjawiska powoduje zagrożenie dla funkcjonowania całego systemu. Firmy zatrudniające takich pracowników - jako tańsze - odbierają pracę firmom, które dźwigają na sobie ciężar utrzymania państwa.

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” stoi na stanowisku, że w interesie państwa leży ograniczenie tego zjawiska, które w praktyce jest zaprzeczeniem prywatnej inicjatywy, a jedynie próbą obchodzenia przepisów prawa pracy. W konsekwencji zjawisko to ma destrukcyjny wpływ na funkcjonowanie państwa.

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” stoi na stanowisku, że zwalczanie problemu samozatrudnienia powinno być dla NSZZ „Solidarność” jednym z głównych kierunków działania w najbliższym okresie.

Stanowisko XVII KZD ws. nie wypłacania wynagrodzeń pracowniczych

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” z oburzeniem stwierdza, że w okresie ostatniego roku znacznie wzrosła ilość zakładów pracy, w których pracodawcy nie wypłacają pracownikom należnego wynagrodzenia za pracę.

W tysiącach zakładów pracy w Polsce pracodawcy zalegają z wypłacaniem wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych. Niepokój budzi fakt ciągłego narastania tego problemu, jak również wzrost liczby naruszeń prawa w zakresie wypłat pracownikom wynagrodzeń za godziny nadliczbowe i innych dodatków.

Powołane do ścigania naruszania prawa pracy Państwowa Inspekcja Pracy, Prokuratura i Sądy Pracy nie radzą sobie z tym problemem, również podjęte przez rząd dotychczasowe działania w tej sprawie w praktyce okazały się nieskuteczne.

Wzywamy Rząd RP do podjęcia niezwłocznie radykalnych i skutecznych działań w celu przerwania karygodnego procederu niewypłacania w terminie wynagrodzeń pracowniczych przez pracodawców.

Stanowisko XVII KZD ws. zwiększenia skuteczności działań pracowniczych

Pracownicy polscy narażeni są na ciągle narastające negatywne zjawiska:

- zaniżanie i niewypłacanie wynagrodzeń,
- zagrożenie utratą pracy,
- likwidacją osłon i zasiłków,
- szykanowanie za działalność związkową,
- niekorzystne zmiany w prawie pracy.

NSZZ „Solidarność” sprzeciwia się tym patologiom.

Byliśmy i będziemy w miejscach największych zagrożeń i w solidarnościowych akcjach z protestującymi kolegami będziemy upominać się o prawo do pracy i godziwej płacy.

W najgorszej sytuacji są pracownicy w zakładach, w których nie ma organizacji związkowych.

Wiemy, że sprawy pracownicze najlepiej są chronione tam, gdzie pracownicy są zrzeszeni w związki zawodowe, bo wtedy są mocnym partnerem dla pracodawcy.

Apelujemy do pracowników, aby podjęli wysiłek skuteczniejszej obrony swoich praw poprzez organizowanie się w związki zawodowe.

NSZZ „Solidarność” jest do waszej dyspozycji - razem możemy wpływać na naszą przyszłość.

Apel nr 1 XVII KZD

Następstwem solidarnościowego zrywu w Polsce było m.in. przywrócenie demokracji w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Od 1 maja 2004 r. wiele z tych państw stało się pełnoprawnymi członkami Unii Europejskiej, a ich obywatele zyskali ponownie prawo do współdecydowania o losach Europy.

13 czerwca 2004 r. odbywać się będą pierwsze w Polsce wybory do Parlamentu Europejskiego.

Apelujemy do członków i sympatyków „Solidarność” o udział w tych wyborach - nieobecni nie mają racji!

Weźmy udział w wyborach i oddajmy głos na ludzi, którzy w swej dotychczasowej działalności postępowali zgodnie z Dekalogiem, służyli dobru wspólnemu, sprzyjali ochronie praw pracowniczych i najsłabszych grup społecznych.

Stanowisko XVII KZD ws. samozatrudnienia

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” z wielkim niepokojem odnosi się do coraz powszechniejszego zjawiska tzw. samozatrudnienia, czyli zatrudnienia przez firmy pracowników prowadzących jednoosobową działalność gospodarczą. Powoduje to nieuczciwą konkurencję dla firm, które zatrudniają pracowników zgodnie z kodeksem pracy i wszystkimi konsekwencjami z tego wynikającymi. Wobec pracowników, często zmuszanych - z powodu wielkiego bezrobocia - do samozatrudnienia się, nie obowiązują zapisy kodeksu pracy i nie mogą oni dociekać swoich praw przed sądem pracy. Z kolei pracownik taki nie ponosi w równym stopniu kosztów systemu ubezpieczeń społecznych, co przy powszechności zjawiska powoduje zagrożenie dla funkcjonowania całego systemu. Firmy zatrudniające takich pracowników - jako tańsze - odbierają pracę firmom, które dźwigają na sobie ciężar utrzymania państwa.

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” stoi na stanowisku, że w interesie państwa leży ograniczenie tego zjawiska, które w praktyce jest zaprzeczeniem prywatnej inicjatywy, a jedynie próbą obchodzenia przepisów prawa pracy. W konsekwencji zjawisko to ma destrukcyjny wpływ na funkcjonowanie państwa.

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” stoi na stanowisku, że zwalczanie problemu samozatrudnienia powinno być dla NSZZ „Solidarność” jednym z głównych kierunków działania w najbliższym okresie.

Stanowisko XVII KZD ws. nie wypłacania wynagrodzeń pracowniczych

Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” z oburzeniem stwierdza, że w okresie ostatniego roku znacznie wzrosła ilość zakładów pracy, w których pracodawcy nie wypłacają pracownikom należnego wynagrodzenia za pracę.

W tysiącach zakładów pracy w Polsce pracodawcy zalegają z wypłacaniem wynagrodzeń i innych świadczeń pracowniczych. Niepokój budzi fakt ciągłego narastania tego problemu, jak również wzrost liczby naruszeń prawa w zakresie wypłat pracownikom wynagrodzeń za godziny nadliczbowe i innych dodatków.

Powołane do ścigania naruszania prawa pracy Państwowa Inspekcja Pracy, Prokuratura i Sądy Pracy nie radzą sobie z tym problemem, również podjęte przez rząd dotychczasowe działania w tej sprawie w praktyce okazały się nieskuteczne.

Wzywamy Rząd RP do podjęcia niezwłocznie radykalnych i skutecznych działań w celu przerwania karygodnego procederu niewypłacania w terminie wynagrodzeń pracowniczych przez pracodawców.

Stanowisko XVII KZD ws. zwiększenia skuteczności działań pracowniczych

Pracownicy polscy narażeni są na ciągle narastające negatywne zjawiska:

- zaniżanie i niewypłacanie wynagrodzeń,
- zagrożenie utratą pracy,
- likwidacją osłon i zasiłków,
- szykanowanie za działalność związkową,
- niekorzystne zmiany w prawie pracy.

NSZZ „Solidarność” sprzeciwia się tym patologiom.

Byliśmy i będziemy w miejscach największych zagrożeń i w solidarnościowych akcjach z protestującymi kolegami będziemy upominać się o prawo do pracy i godziwej płacy.

W najgorszej sytuacji są pracownicy w zakładach, w których nie ma organizacji związkowych.

Wiemy, że sprawy pracownicze najlepiej są chronione tam, gdzie pracownicy są zrzeszeni w związki zawodowe, bo wtedy są mocnym partnerem dla pracodawcy.

Apelujemy do pracowników, aby podjęli wysiłek skuteczniejszej obrony swoich praw poprzez organizowanie się w związki zawodowe.

NSZZ „Solidarność” jest do waszej dyspozycji - razem możemy wpływać na naszą przyszłość.

Polsko-Litewscy metalowcy

Kilka dni po wstąpieniu do Unii Europejskiej związkowcy z branży metalowców z Polski i Litwy spotkali się w Białymstoku w celu omówienia polityki branżowej w aspekcie przeobrażeń Unijnych. Efektem spotkania było podpisanie porozumienia o wzajemnej współpracy.

Porozumienie pomiędzy:

Sekcją Krajową Branży Metalowców NSZZ „Solidarność” z siedzibą w Łodzi a Lietuvos Metalistu Profesiniu Sajungu Susivienijimas (LMPSS) na spotkaniu w Białymstoku w dniu 5 maja 2004 roku przy udziale:

1. Laima Mazutaitiene – Przewodnicząca LMPSS,
2. Marija Varasimaviciene – członek Rady LMPSS,
3. Henryk Sadovski – członek Rady LMPSS,
4. Vytas Venclauskas – członek Rady LMPSS,
5. Vladas Varasimavicus – członek LMPSS,

6. Adam Ditmer – Przewodniczący Rady Sekretariatu Metalowców NSZZ „Solidarność”,

7. Bohdan Braun – Przewodniczący Rady Sekcji Krajowej Branży Metalowców NSZZ „Solidarność”,

8. Marek Wiza – wiceprzewodniczący Rady SKBM,

9. Janusz Chmielina – sekretarz Rady SKBM,

10. Mieczysław Siwek – członek rady SKBM.

uzgodniono że:

1. Oba Związki Zawodowe oświadczają zgodnie, że będą współpracować w obszarach zarezerwowanych dla związków zawodowych m.in. w zagadnieniach:

- związkowej polityki zakładowej,
- polityki branżowej,
- polityki związkowej w aspekcie przeobrażeń unijnych.

2. Organizowanie wspólnych szkoleń, seminariów.

3. Wymianę informacji o działalności obu związków.

4. W celu wymiany doświadczeń planuje się wzajemne wizyty.

Dalsze płaszczyzny współpracy rozwiną się ze wzajemnych kontaktów.

Białystok, 05.05.2004 r.

Niezależny Samorządny
Związek Zawodowy
„Solidarność”
Sekcja Krajowa
Branży Metalowców
Bohdan Braun

Sekretariat Metalowców
NSZZ „Solidarność”
Adam Ditmer

Lietuvos Metalistu Profesiniu
Sajungu Susivienijimas

Laima Mazutaitiene

Wolno potrącać ale za zgodą

Z dniem 1 czerwca 2004r. weszła w życie ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz. U. Nr 99, poz. 1001), nowelizująca między innymi kontrowersyjny art. 91 § 1 kodeksu pracy, obowiązujący już od 1 stycznia br.

Przypominamy, że zgodnie z wcześniejszym brzmieniem powyższego artykułu (czyli do czasu jego znowelizowania) pracownik mógł zlecić pracodawcy potrącanie ze swojego wynagrodzenia kwot różnych należności, ale tylko do wysokości minimalnego wynagrodzenia (po odliczeniu składek na ubezpieczenie społeczne i podatku). Skutkiem tego pracownicy wyżej wynagradzani mogli korzystać z pośrednictwa pracodawców przy dokonywaniu różnych wpłat, np. składek na związki zawodowe, fundusz socjalny, dobrowolne ubezpieczenie itp., podczas gdy pracownicy najmniej zarabiający już takiej możliwości nie mieli. Nic dziwnego, że wprowadzenie tego ograniczenia odbierane było przez pracowników, jako naruszenie zasady równości w zatrudnieniu. Dodatkowo zapis taki dawał wielu pracodawcom wygodny pretekst do legalnego zaprzestania potrącania składek na związki zawodowe. Dzięki znowelizowaniu art. 91 § 1 kp., należności inne niż określone w art. 87 § 1 i 7 kp. mogą

być potrącane z wynagrodzenia pracownika, ale tylko za jego zgodą (wyrażoną na piśmie). Należności na rzecz pracodawcy (np. wypłacone wcześniej pracownikowi zaliczki) będzie można potrącać, tak jak ma to miejsce obecnie, czyli do kwoty wynagrodzenia minimalnego, pomniejszonego o składki i podatki. Natomiast w przypadku innych należności (np. składek związkowych) pracownik będzie mógł zgodzić się na ich potrącanie do 80% minimalnego wynagrodzenia. Wydaje się, że nowelizacja załatwiła kwestię składek związkowych. Jednak nie rozwiązała ona najważniejszego problemu, bowiem pracownik powinien mieć całkowitą

swobodę dysponowania własnym wynagrodzeniem. Na ten aspekt sprawy zwrócił uwagę rzecznik praw obywatelskich. Twierdzi on, że żaden przepis prawa nie ogranicza pracownika w dysponowaniu swoim zarobkiem, a zabraniając dobrowolnych potrąceń, zmusza się pracownika do pobierania pieniędzy i ponownego ich wpłacenia, na czym korzystają wyłącznie banki. Zdaniem rzecznika, najkorzystniejszym rozwiązaniem byłoby powrócenie do brzmienia art. 91 kp. sprzed 1 stycznia 2004r., gdyż wtedy nie ograniczałoby to dobrowolnych potrąceń (za zgodą pracownika).

R.Sz.



ŚWIADCZENIA PRZEDEMERYTALNE.

NOWE ZASADY

Obecne zasady nabywania i utraty prawa do świadczeń przedemerytalnych oraz ich zawieszania, wypłaty i finansowania regulują przepisy ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Wkrótce znajdą się one w uchwalonej przez Sejm ustawie o świadczeniach przedemerytalnych oraz o zmianie niektórych ustaw. Nowe rozwiązania znacznie różnią się od obecnych.

Najważniejsze zmiany

Jedną z najważniejszych zmian jest podwyższenie granicy wieku, uprawniającej do ubiegania się o przyznanie prawa do świadczenia przedemerytalnego. Będzie je mogła otrzymać kobieta, która ukończyła 55 lat i mężczyzna, który ukończył 60 lat (obecnie – 50 i 55 lat). Drugą ważną zmianą jest wysokość świadczenia. Ma ono przysługiwać wszystkim uprawnionym w jednakowej wysokości.

Będzie je przyznawał i wypłacał Zakład Ubezpieczeń Społecznych. Ustalono też nowe zasady zmniejszania wysokości świadczenia i zawieszania jego wypłaty. Ustawa o świadczeniach przedemerytalnych mimo że wejdzie w życie 1 czerwca br., to określone w niej zasady nabywania i wypłacania świadczeń przedemerytalnych będą obowiązywały od 1 sierpnia br. Od 1 czerwca br. będzie obowiązywała nowelizacja kodeksu pracy, zgodnie z którą pracownik nie będzie mógł być zwolniony z pracy na cztery, a nie, jak obecnie, na dwa lata przed emeryturą.

Czas oczekiwania

Świadczenie przedemerytalne będzie przysługiwało osobie uprawnionej do jego otrzymania, która po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych nadal będzie zarejestrowana jako bezrobotna oraz:

- w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej (w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy), zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych,

- złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w ciągu 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu zawierającego poświadczenie 6-miesięcznego okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Wszystkie te warunki muszą być spełnione łącznie.

WARTO WIEDZIEĆ

Ustawę o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu zastąpi ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która ma wejść w życie razem z ustawą o świadczeniach przedemerytalnych.

Z powyższego wynika, że nie tylko wydłuży się okres oczekiwania na przyznanie świadczenia, ale dojdą też nowe warunki, bez spełnienia których nie będzie można go nabyć.

Do 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych będą wliczane okresy:

- za które, zgodnie z ustawą o promocji zatrudnienia, prawo do zasiłku dla bezrobotnych nie przysługiwało (wydłużony do 90 lub 180 dni okres oczekiwania na zasiłek dla bezrobotnych),

- zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia, albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych podjętego w tym okresie; w przypadku gdy zatrudnienie lub inna praca zarobkowa ustanie po upływie 6-miesięcznego okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych, prawo do świadczenia przedemerytalnego będzie przysługiwało, jeżeli wniosek o jego przyznanie zostanie złożony w terminie 14 dni od dnia ustania zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej albo zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych.

Status bezrobotnego

Definicja bezrobotnego w zasadzie nie ulegnie zmianie. Zgodnie z przepisami ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy będzie nią osoba niezatrudniona i niewykonująca innej pracy zarobkowej, zdolna i gotowa do podjęcia zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy obowiązującego w danym zawodzie lub służbie albo innej pracy zarobkowej, nieucząca się w szkole, z wyjątkiem szkół dla dorosłych lub szkół wyższych w systemie wieczorowym albo zaocznym, zarejestrowana we właściwym dla miejsca zameldowania (stałego lub czasowego) powiatowym urzędzie pracy oraz poszukująca zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej przy spełnieniu dodatkowych warunków. Taka osoba może uzyskać status bezrobotnego, jeżeli m.in.:

- ukończyła 18 lat,

- kobieta nie ukończyła 60 lat, a mężczyzna 65 lat,

- nie nabyła prawa do emerytury lub renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkoleniowej, renty socjalnej albo po ustaniu zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej, albo po zaprzestaniu prowadzenia pozarolniczej działalności gospodarczej nie pobiera zasiłku przedemerytalnego, świadczenia rehabilitacyjnego, zasiłku chorobowego lub macierzyńskiego.

Senat – nowe zasady od 1 sierpnia br.

Na wczorajszym posiedzeniu Senat, wprowadzając poprawki do uchwalonej przez Sejm ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, ustalił, że ma ona wejść w życie 1 czerwca br., natomiast świadczenia przedemerytalne na obecnych zasadach będą przyznawane do końca lipca br. Oznacza to, że wszyscy uprawnieni, którzy złożą w powiatowych urzędach pracy wnioski o przyznanie świadczenia przedemerytalnego przed 1 sierpnia br. otrzymają je na podstawie przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Również od 1 sierpnia br. będzie obowiązywała nowelizacja art. 39 kodeksu pracy, dzięki której okres ochronny osób będących przed emeryturą ulegnie wydłużeniu do 4 lat, a świadczenia przedemerytalne będą przyznawały i wypłacały organy rentowe ZUS.

Prawo do zasiłku dla bezrobotnych

Prawo do zasiłku będzie przysługiwało bezrobotnemu, tak jak obecnie, za każdy dzień kalendarzowy po upływie 7 dni od dnia zarejestrowania się w powiatowym urzędzie pracy, jeżeli:

- nie ma dla niego propozycji odpowiedniej pracy, propozycji szkolenia, stażu, przygotowania zawodowego w miejscu pracy, prac interwencyjnych lub robót publicznych oraz

- w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania, łącznie przez co najmniej 365 dni m.in. pracował i otrzymywał wynagrodzenie w kwocie co najmniej minimalnego wynagrodzenia za pracę, od którego istnieje obowiązek opłacania składki na Fundusz Pracy (z wyjątkiem opłacania składek za niepełnosprawnych) – w okresie tym nie będą uwzględniane okresy urlopów bezpłatnych trwających łącznie dłużej niż 30 dni, natomiast będą zaliczane okresy pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy, renty szkolenio-

wej, świadczenia rehabilitacyjnego i urlopu wychowawczego.

Uprawnieni do świadczeń

Prawo do świadczenia przedemerytalnego będzie przysługiwało danej osobie po 6-miesięcznym okresie oczekiwania.

Prawo to uzyska osoba, która:

- do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu likwidacji pracodawcy lub jego niewypłacalności (w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy), u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym nie krócej niż przez 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat (kobieta) i 61 lat (mężczyzna) oraz posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn lub

- do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy (w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia), w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat (kobieta) i 60 lat (mężczyzna) oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn lub

- do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie przez co najmniej dwa lata pozarolniczą działalność gospodarczą (w rozumieniu przepisów ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych) i za ten okres opłacała składki na ubezpieczenia społeczne, do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat (kobieta) i 61 lat (mężczyzna) oraz posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn lub

- zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez minimum 5 lat i do dnia, w którym ustało prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat (kobieta) i 60 lat (mężczyzna) oraz osiągnęła okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn lub

- do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy (w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia), w którym była zatrudniona nie krócej niż przez 6 miesięcy oraz posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn lub

- do dnia 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego, z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy (w rozumieniu przepisów o

ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy), u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym nie krócej niż przez 6 miesięcy i posiadała okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

Okresem uprawniającym do emerytury jest okres ustalony zgodnie z przepisami ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

WARTO WIEDZIEĆ

W przypadku zbiegu uprawnień do świadczenia przedemerytalnego z prawem do renty rodzinnej lub uposażenia rodzinnego wypłacane będzie jedno z tych świadczeń – wyższe lub wybrane przez uprawnionego.

Wysokość świadczenia

Świadczenie przedemerytalne będzie wypłacane wszystkim uprawnionym w jednej wysokości – 670 zł i waloryzowane na zasadach i w terminach przewidzianych dla emerytur i rent. Wyjątek stanowią osoby, którym będzie przysługiwało prawo do tego świadczenia z powodu ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez co najmniej 5 lat i do dnia, w którym ustanie prawo do renty, ukończyły co najmniej 55 lat (kobieta) i 60 lat (mężczyzna) oraz osiągnęły okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 i 25 lat. Wypłacane im świadczenie nie może być wyższe niż ostatnio otrzymywana renta.

Od wniosku do decyzji

Prawo do świadczenia przedemerytalnego będzie przyznawane na wniosek osoby zainteresowanej, składany po upływie półrocznego oczekiwania, od następnego dnia po dniu jego złożenia. Do wniosku należy dołączyć dowody uzasadniające prawo do tego świadczenia, w tym decyzję o utracie prawa do zasiłku dla bezrobotnych lub informację o upływie 6 miesięcy pobierania takiego zasiłku oraz dokumenty wymagane do ustalenia prawa do emerytury i jej wysokości. Po upływie dwóch miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych decyzje w sprawie przyznania tych świadczeń na dotychczasowych zasadach będzie wydawał i świadczenia wypłacał organ rentowy Zakładu Ubezpieczeń Społecznych właściwy dla miejsca zamieszkania osoby uprawnionej. Będą one podlegały zaskarżeniu do sądów pracy i ubezpieczeń społecznych.

Ustanie prawa do świadczenia

Prawo do świadczenia przedemerytalnego będzie ustawało:

- na wniosek osoby je pobierającej,
- w dniu poprzedzającym dzień nabycia prawa do emerytury,
- z dniem:
 - osiągnięcia wieku 60 lat przez kobietę i 65 lat przez mężczyznę,
 - nabycia prawa własności lub objęcia w posiadanie nieruchomości rolnej o powierzchni użytków rolnych przekraczających 2 ha przeliczeniowe albo współwłasności nieruchomości rolnej, jeżeli udział przekracza 2 ha przeliczeniowe,
- wraz ze śmiercią osoby uprawnionej.

WARTO WIEDZIEĆ

Wszyscy uprawnieni do świadczenia przedemerytalnego będą otrzymywali je w jednakowej wysokości. Po wejściu w życie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych wysokość świadczenia wyniesie 670 zł. Wyjątek stanowią osoby, którym będzie ono przysługiwało z powodu utraty prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy pobieranej co najmniej przez 5 lat.

Zmniejszanie lub zawieszanie świadczenia

Osoba pobierająca świadczenie przedemerytalne będzie mogła sobie zrobić, ale świadczenie to będzie zmniejszane lub zawieszane w przypadku osiągnięcia przychodu, o którym mowa w art. 104 ustawy o emeryturach i rentach z FUS. Jest to przychód z działalności podlegającej obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, czyli zatrudnienia, służby lub innej pracy zarobkowej oraz działalności pozarolniczej, wykonywanej również za granicą.

Świadczenie będzie zmniejszone, jeżeli suma świadczenia i dodatkowego przychodu przekroczy miesięcznie tzw. dopuszczalną kwotę przychodu, czyli 50 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w roku kalendarzowym poprzedzającym termin waloryzacji i nie przekroczy tzw. granicznej kwoty przychodu, czyli 70 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia. Świadczenie przedemerytalne będzie zmniejszane o kwotę przekroczenia pomniejszoną o obowiązkowe składki na ubezpieczenia społeczne należne od ubezpieczonego, ustalone od kwoty tego przekroczenia.

Zmniejszone świadczenie nie może być niższe niż 335 zł (50 proc. świadczenia przyznawanego na podstawie przepisów ustawy). Jeżeli dodatkowy przychód przekroczy 70 proc. przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia, świadczenie będzie zawieszane.

Prawo do świadczenia przedemerytalnego będzie zawieszane również w przypadku nabycia prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, renty inwa-

lidzkiej albo podjęcia wypłaty renty strukturalnej lub świadczenia o charakterze rentowym z instytucji zagranicznej.

Osoba pobierająca świadczenie przedemerytalne będzie miała obowiązek niezwłocznie powiadomić organ rentowy ZUS o osiągnięciu przychodu i jego wysokości, a po zakończeniu roku rozliczeniowego, w terminie do 31 maja następnego roku – o wysokości przychodu uzyskanego w roku rozliczeniowym. Taki sam obowiązek będzie ciążył na pracodawcy i zleceniodawcy, a w przypadku osoby pełniącej służbę, na właściwej jednostce organizacyjnej.

WARTO WIEDZIEĆ

Jeżeli suma świadczenia przedemerytalnego i dodatkowego przychodu będzie wyższa od tzw. dopuszczalnej kwoty przychodu, czyli przekroczy miesięcznie połowę przeciętnego wynagrodzenia w roku kalendarzowym poprzedzającym termin waloryzacji – świadczenie będzie zmniejszane. W przypadku przekroczenia tzw. granicznej kwoty przychodu, czyli 70 proc. przeciętnego wynagrodzenia – zawieszane. Dopuszczalne i graniczne kwoty przychodu ustalone na podstawie przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia będzie ogłaszał przez ZUS w Monitorze Polskim.

Od daty wejścia w życie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych ma też obowiązywać nowelizacja art. 39 kodeksu pracy, zgodnie z którą pracodawca nie będzie mógł wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu

brakuje 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwi mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Innymi słowy okres ochronny dla osób będących przed emeryturą ulegnie wydłużeniu z 2 do 4 lat.

Zadania związane z przyznawaniem i wypłatą świadczeń przedemerytalnych ZUS przejmie od urzędów pracy po upływie dwóch miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy.

Świadczenia i zasiłki przedemerytalne oraz koszty ich obsługi będą finansowane ze środków budżetu państwa.

Dla pracowników byłych PGR

W nowym systemie świadczeń przedemerytalnych nie przewidziano możliwości ich przyznawania pracownikom byłych państwowych przedsiębiorstw gospodarki rolnej. Jednak można je otrzymać jeszcze przez dwa miesiące od dnia wejścia w życie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Przysługuje ono pracownikowi, który 7 listopada 2001 r. posiadał status bezrobotnego oraz spełnił łącznie następujące warunki:

- osiągnął wiek co najmniej 50 lat (kobieta) i 55 lat (mężczyzna),
- legitymował się okresem pracy uprawniającym do emerytury wynoszącym co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn,
- był zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy w państwowym przedsiębiorstwie gospodarki rolnej przez co najmniej 10 lat,
- zamieszkiwał w powiecie (gminie) uznanym za zagrożony szczególnie wysokim bezrobociem strukturalnym.

Wysokość świadczenia dla pracowników byłych PGR wynosi 120 proc. zasiłku dla bezrobotnych.

Prawa nabyte

Świadczenia przedemerytalne przyznane na podstawie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu będą wypłacane w uprzednio określonej wysokości aż do upływu czasu, na jaki zostały przyznane. Jednak waloryzowane będą na nowych zasadach. Będą do nich miały też zastosowanie nowe przepisy o ich zmniejszaniu i zawieszaniu. Do spraw rozpoczętych i niezakończonych przed dniem wejścia w życie nowych regulacji będą stosowane obecne przepisy, czyli ustawa o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

Zasiłki przedemerytalne

Zasiłki przedemerytalne przyznawane do końca 2001 r. Tym, którzy je nabyli, będą wypłacane w dotychczasowej wysokości (obecnie zasiłek przedemerytalny podstawowy wynosi 603,90 zł, podwyższony – 805,20 zł), ale waloryzowane na zasadach i w terminach przewidzianych w ustawie o emeryturach i rentach z FUS. Będą je wypłacały organy rentowe ZUS. Do ustania i zawieszenia prawa do zasiłku przedemerytalnego oraz wstrzymania jego wypłaty stosowane będą przepisy dotyczące świadczeń przedemerytalnych wypłacanych na nowych zasadach. W przypadku zbiegu prawa do zasiłku przedemerytalnego z prawem do renty rodzinnej wypłacane będzie jedno z tych świadczeń – wyższe lub wybrane przez uprawnionego. ■

Komunikat

Ochrona związkowa Przypominamy, że działacze związkowi podlegający szczególnej ochronie w dniu 30 czerwca 2003 r. korzystają z niej na dotychczasowych zasadach do dnia 01 lipca 2004 r. Nie dotyczy to członków komisji rewizyjnych, którzy nie są chronieni od dnia 15 kwietnia 2003 r. Zadecydował o tym wyrok Trybunału Konstytucyjnego z dnia 7 kwietnia 2003 r. W związku z powyższym te Komisje Zakładowe, które jak dotąd nie wskazały członków związku podlegających szczególnej ochronie zgodnie z art. 32 ust. 3 ustawy o związkach zawodowych powinny to uczynić niezwłocznie, nie później jednak niż do dnia 1 lipca 2004 r. W przypadku braku wskazania pracowników podlegających

ochronie – ochrona przysługuje (w okresie do dokonania wskazania) tylko przewodniczącemu Komisji Zakładowej. Komisja Zakładowa organizacji zakładowej reprezentatywnej w rozumieniu art. 241/25a kodeksu pracy wskazuje pracodawcy pracowników podlegających ochronie w liczbie nie większej niż liczba osób stanowiących kadrę kierowniczą w zakładzie pracy, albo w oparciu o kryterium liczebności organizacji ustalone w art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych. W przypadku organizacji nie reprezentatywnej szczególna ochrona przysługuje jednemu pracownikowi imiennie wskazanemu uchwałą Komisji Zakładowej. ■

W rocznicę śmierci kapelana

Prezydium Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” informuje, iż w dniu 13.06.2004 r. o godz. 15.00 w Świętej Wodzie zostanie odprawiona msza św. w XII rocznicę śmierci kapelan „Solidarności” śp. ks. Wojciecha Pełkowskiego.

Zapraszamy na mszę św. poczty sztandarowe, członków Związku oraz tych wszystkich, którym pamięć o śp. ks. Wojciechu jest ciągle bliska. ■

Biuro Konsultacyjno-Negocjacyjne wyjaśnia

Odpowiedź na pytanie, czy po uchyleniu art. 2417 § 4 k.p. dopuszczalne jest umieszczenie postanowień analogicznych do uchylonego przepisu w zakładowym układzie zbiorowym pracy i czy postanowienia te są ważne?

W dniu 18.11.2002 roku, Trybunał Konstytucyjny wydał, na wniosek Konfederacji Pracodawców Prywatnych, wyrok, zgodnie z którym art. 2417 § 4 Kodeksu pracy został uznany za niezgodny z art. 59 ust. 2 Konstytucji R.P.

Z dniem 26 listopada 2002 r. przepis art. 2417 § 4 przestał obowiązywać. Oznacza to, że od tej daty przestał istnieć, nałożony Kodeksem pracy, obowiązek stosowania, niejako automatycznie, w przypadku rozwiązania układu zbiorowego pracy, jego postanowień do czasu wejścia w życie nowego układu.

Konsekwencje prawne wyroku Trybunału Konstytucyjnego rozciągają się przede wszystkim, na skutki czynności prawnych dotyczących układu zbiorowego pracy, dokonanych w okresie obowiązywania art. 2417 par. 4 k.p. Powstaje natomiast wątpliwość, czy w związku z uznaniem przez TK art. 2417 § 4 za niezgodny z Konstytucją R.P. zachowują moc postanowienia układów zbiorowych pracy stanowiące w istocie powtórzenie tego uchylonego przez Trybunał przepisu.

Wiele argumentów przemawia za tezą, iż wyrok TK nie wpływa na ważność postanowień układów zbiorowych pracy zawierających powtórzenie uchylonego art. 2417 § 4 k.p.

Trybunał Konstytucyjny orzekł przede wszystkim o niezgodności ustawy z Konstytucją oraz ratyfikowanymi przez Polskę umowami międzynarodowymi. Do kompetencji Trybunału nie należy natomiast orzekanie o zgodności układów zbiorowych pracy z ustawą, a nawet, zgodnie z art. 9 § 2 k.p. w relacji pomiędzy ustawą i układem zbiorowym pracy, znajduje zastosowanie zasada uprzywilejowania pracownika, z której wynika dopuszczalność dokonywania w układzie zbiorowym pracy odstępstw od reguł przyjętych w ustawie na korzyść pracownika.

Postanowienia dotyczące trybu wypowiedzenia układów zbiorowych pracy należą do grupy postanowień obligacyjnych, a więc regulujących wzajemne relacje między związkami zawodowymi a pracodawcą. Wpisanie do układu zbiorowego pracy postanowienia o stosowaniu układu dotychczasowego do czasu zawarcia nowego, można interpretować w dwojaki sposób.

Można uznać takie postanowienie jako wolę utrzymania obowiązywania układu do czasu zawarcia nowego, bez względu na zmiany w przepisach powszechnie obowiązujących, co mogłoby wynikać z chęci utrzymania stabilności zasad zatrudnienia. Zakładowy układ zbiorowy pracy,

jako umowa szczególnego rodzaju, powinien charakteryzować się stabilnością. Termin stosowania postanowień rozwiązane układu pracy, wynikać może nie tylko z negocjacji prowadzonych przez strony, po zaistnieniu przesłanek do rozwiązania układu zbiorowego pracy, lecz również z treści tego układu. Strony mogą zatem, już w chwili podpisania układu wprowadzić do niego stosowne przepisy.

Zasada stosowania postanowień układu rozwiązane do czasu wejścia w życie nowego układu nie jest zasadą bezwzględnie obowiązującą (ius cogens), lecz mogła być przedmiotem rokowań na etapie poprzedzającym zawarcie układu (zasada ta stanowi zatem normę o charakterze ius dispositivum). Także w kontekście art. 240 § 2 KP, zgodnie z którym przedmiotem układu mogą być wszystkie kwestie nieuregulowane bezwzględnie obowiązującymi przepisami prawa pracy, uznać należy, iż od woli stron układu zależy, czy w przypadku rozwiązania, jego postanowienia będą miały zastosowanie do czasu wejścia w życie nowego układu, czy też przestaną być stosowane wcześniej.

Uznać należy, że tylko w przypadku braku jednoznacznego postanowienia układu, odnośnie jego obowiązywania do dnia zawarcia nowego układu, jego postanowienia przestają obowiązywać automatycznie z upływem okresu wypowiedzenia, albo terminu na jaki układ był zawarty.

Jeżeli jednak układ zawierał postanowienie mówiące o jego obowiązywaniu do dnia zawarcia nowego układu, to szanując autonomię jego stron można przyjąć, iż sam fakt uchylenia art. 2417 § 4 KP nie ma wpływu na konkretne postanowienie układu i wówczas nadal jego postanowie-

nia należy stosować do dnia zawarcia kolejnego układu.

Orzeczenie TK ma jednak znaczenie w stosunku do układów zawartych pod rządami dotychczas obowiązujących przepisów. Bezdyskusyjnym jest, że w stanie prawnym obowiązującym po 26.11.2002 roku, jeżeli strony same, bez przymusu prawnego, wprowadzą do układu zbiorowego pracy postanowienie, zgodnie z którym zobowiążą się, że po wypowiedzeniu układu będą stosować jego postanowienia do czasu zawarcia kolejnego, to taki zapis należy uznać za prawnie skuteczny. (Glosa do wyroku TK z dnia 18 listopada 2002 r., K 37/01 dr Krzysztof Walczak Monitor Prawny 2003/14/659 – t.1)

Końcowo należy podnieść, że nawet w przypadku, kiedy układ zbiorowy pracy nie zawierał klauzuli o stosowaniu jego przepisów do czasu wejścia w życie nowego układu i po okresie wypowiedzenia przestał obowiązywać, pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników ma obowiązek ustalenia warunków wynagradzania w regulaminie wynagradzania (art. 772 § 1 Kp), a organizację i porządek w procesie pracy w regulaminie pracy (art. 104 § 2 Kp). Dopiero zawarcie stosownych postanowień w tych wewnętrznych źródłach prawa pracy uzgodnionych z organizacją związkową (wyrok SN z dnia 21.03.2001r., sygn. akt I PKN 320/00, OSNAP wkl. 2001/16/5), daje pracodawcy możliwość zmiany dotychczasowych, wynikających z rozwiązane układu, warunków pracy i płacy w drodze wypowiedzenia zmieniającego, które ze swojej istoty polega na zaproponowaniu nowych warunków pracy lub płacy (art. 42 § 2 Kp).

BKN Białystok



Czarna lista dłużników

Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” zbiera informacje o pracodawcach, którzy nie wypłacają pracownikom wynagrodzeń. Podobne akcje trwają w całym kraju. XVI Krajowy Zjazd Delegatów NSZZ „Solidarność” uchwalił Nr 9 ws. krajowego rejestru pracodawców-dłużników, zobligował Komisję Krajową do podjęcia wszelkich prawnych i organizacyjnych działań w celu utworzenia krajowego rejestru pracodawców-dłużników mających zobowiązania wobec pracowników. KK przeprowadziła cały szereg prac przygotowawczych w celu wykonania tej uchwały. Ankiety dotyczącą dłużników wypełniać będą osobiście wyznaczone osoby w trakcie przeprowadzania bezpośredniego wywiadu z przedstawicielami komisji zakładowych. Jedną ankietę dotyczy jednego pracodawcy. Przed przystąpieniem do wypełniania ankiety należy ankietowanemu poinformować, jaki jest jej cel (utworzenie jawnego krajowego rejestru pracodawców-dłużników mających zobowiązania wobec pracowników). Priorytetem jest uzyskanie rzetelnych danych. Zebrane dane będą co miesiąc weryfikowane. W przypadku stwierdzenia uregulowania przez pracodawcę zobowiązań, należy natychmiast poinformować o tym, aby umożliwić bieżące weryfikowanie rejestru. Rejestr publikowany będzie na stronie internetowej „Solidarności” oraz w prasie związkowej. Zarówno wypełnione ankiety, jak i informacje weryfikujące oraz wszelką inną korespondencję, w tym pytania, prosimy kierować do Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” w Białymstoku ul. Suraska 1.

PRACA I PŁACA!

Co dziesiąty Polak nie dostaje pensji w terminie! Tym samym kredytyje pracodawcę. Inspektorzy pracy twierdzą, że ten proceder gwałtownie się nasila. Jak długo ludzie zechcą pracować za darmo?

Niewypłacanie pracownikom wynagrodzeń za wykonaną pracę dotyka w Polsce coraz więcej osób. Mimo obowiązku wypłaty wynagrodzenia zagwarantowanego w Kodeksie pracy, pod rygorem odpowiedzialności określonej w Kodeksie karnym, zastraszająco rośnie liczba zakładów pracy, w których zdesperowani pracownicy oczekują miesiącami na należne wynagrodzenia. NSZZ „Solidarność” uznaje niewypłacanie pracownikom wynagrodzenia za kradzież!

Odpisy podstawowe na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w 2004 roku.

11 lutego 2004 roku ukazał się komunikat Prezesa Głównego Urzędu Statystycznego w sprawie przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w 2003 r. i w drugim półroczu 2003 r.

Wynika z niego, że przeciętne wynagrodzenie miesięczne w gospodarce narodowej, pomniejszone o potrącone od ubezpieczonych składki na ubezpieczenia emerytalne, rentowe oraz chorobowe, wyniosło w 2003 roku 1829,24 zł, a w drugim półroczu 2003r. - 1855,15 zł.

Podane wysokości wynagrodzenia służą obliczeniu odpisu podstawowego na fundusz socjalny w zakładach pracy. Zgodnie z zasadą, określoną w przepisach w art. 5 ustawy z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (tekst jednolity Dz.U. 1996r., Nr 70, poz.335 z późn. zm.), iż do obliczenia wysokości odpisów na fundusz socjalny w bieżącym roku należy przyjąć wyższą wartość wynagrodzenia, stąd w roku bieżącym przyjmujemy wysokość przeciętnego wynagrodzenia z drugiego półrocza 2003r.

Wobec powyżej podanych informacji odpis podstawowy na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych w 2004 roku wynosi:

- na jednego zatrudnionego (art.5.2 ustawy o zfs)
 - 37,5% podstawy naliczania, czyli $1855,15\text{zł} \times 37,5\% = 695,68\text{zł}$
 - na jednego pracownika zatrudnionego w szczególnie uciążliwych warunkach pracy (art.5.3 ustawy o zfs)
 - 50% podstawy naliczania, czyli $1855,15\text{zł} \times 50\% = 927,57\text{zł}$
 - na jednego pracownika młodocianego (art.5.2a ustawy o zfs) w
 - pierwszym roku nauki 5% podstawy naliczania, czyli $1855,15\text{zł} \times 5\% = 92,75\text{zł}$
 - w drugim roku nauki 6% podstawy naliczania, czyli $1855,15\text{zł} \times 6\% = 111,309\text{zł}$
 - w trzecim roku nauki 7% podstawy naliczania, czyli $1855,15\text{zł} \times 7\% = 129,86\text{zł}$

Zasady ustalania liczby zatrudnionych, które mają wpływ na wysokość funduszu określa rozporządzenie ministra pracy i polityki socjalnej z dnia 14 marca 1994 r. (Dz.U. nr 43, poz.168 z późn. zm).

Zgodnie z art. 3.4 ustawy o zfs wysokość świadczenia urlopowego nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego odpowiedniego do rodzaju zatrudnienia pracownika, z tym, że wysokość świadczenia dla zatrudnionych, o których mowa w art. 5 ust. 2 i 3, ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika.

Wysokość odpisu podstawowego może być zwiększona o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, na każdą zatrudnioną osobę w stosunku, do której orzeczono znaczny lub umiarkowany stopień niepełnosprawności (art. 5.4 ustawy o zfs). W 2004 roku stanowi to kwotę 115,94zł. (6,25% z kwoty 1829,24 zł).

Pracodawcy sprawujący opiekę nad emerytami i rencistami, w tym także ze zlikwidowanych zakładów pracy mogą zwiększyć fundusz o 6,25% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego, czyli kwotę 115,94 zł, na każdego emeryta i rencistę uprawnionego do tej opieki (art. 5.5 ustawy o zfs).

Odpisy i zwiększenia, o których mowa powyżej, u pracodawcy tworzą jeden Fundusz (art. 5.8 ustawy o zfs).

Zgodnie z art. 4.1 ustawy o zfs układ zbiorowy pracy może dowolnie kształtować wysokość odpisu na Fundusz, może również postanowić, że u pracodawców, o których mowa w art. 3, Fundusz nie będzie tworzony oraz że u pracodawców, o których mowa w art. 3, świadczenie urlopowe nie będzie wypłacane i art. 4.2 u pracodawców określonych w art. 3 ust. 1, których pracownicy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia w sprawach, o których mowa w ust.1, może zawierać regulamin wynagradzania.

Mobbing

Co powinieneś zrobić jeśli czujesz się poniżany i zastraszony w pracy. Czy uważasz że szef lub koledzy z pracy się nad tobą znęcają? Jeśli każda myśl o pracy powoduje u Ciebie migrenę i ból brzucha to wiele wskazuje na to że jesteś ofiarą mobbingu.

Nowelizacja kodeksu pracy wchodząca w życie 01.01.2004 daje Ci wreszcie możliwość obrony. Zobowiązuje pracodawcę do aktywnego przeciwdziałania mobbingowi. Nie ludźmy się jednak, że sama niemiła atmosfera w pracy i przebywanie z ludźmi których nie lubimy pozwoli nam na uzyskanie odszkodowania od pracodawcy. Mobbing to nie złośliwy kolega czy zgryźliwy szef.

Mobbing oznacza działania lub zachowania dotyczące pracownika lub skierowane przeciwko pracownikowi, polegające na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, wywołujące u niego zaniżoną ocenę przydatności zawodowej, powodujące lub mające na celu poniżenie lub ośmieszenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu współpracowników. (Art. 94z3§2)

Pracodawca zaznaczył, że działania te muszą być uporczywe i długotrwałe. Obydwa te czynniki podlegać będą ocenie sądu. Podobnie jak to czy zachowania te miały na celu poniżenie nas lub wyizolowanie z zespołu. Gdy jesteś lekarzem specjalistą, a szef każe ci przez rok jedynie segregować starą dokumentację medyczną na zapleczu szpitala z pewnością możesz iść do sądu pracy.

Sprawy dotyczące mobbingu rozstrzygane będą przez sądy pracy. Przypomnijmy, że w odróżnieniu od innych sądów pracownika może tutaj reprezentować nie tylko adwokat lub radca prawny. W jego imieniu może występować także przedstawiciel związków zawodowych, lub inny pracownik danego zakładu pracy.

Pracownik dochodzący roszczeń z zakresu prawa pracy nie ma obowiązku uiszczenia opłat sądowych. Wydatki związane z czynnościami podejmowanymi w toku postępowania w sprawach z zakresu prawa pracy ponosi tymczasowo Skarb Państwa. Natomiast sąd w orzeczeniu końcowym rozstrzyga, która strona będzie je ponosić ostatecznie, z tym że obciążenie pracownika tymi wydatkami może nastąpić w wypadkach szczególnie uzasadnionych.

Kodeks Pracy nakłada na pracodawcę obowiązek przeciwdziałania mobbin-

gowi. Konsekwencją tego nakazu jest możliwość pozwania pracodawcy niezależnie od tego czy to on bezpośrednio prześladował pracowników, czy byli to inni współpracownicy. Art. 94z3 § 1 pozwala pozwać pracodawcę niezależnie od stopnia jego zaangażowania w mobbing. Dotychczas można było pozwać jedynie kolegę z pokoju za naruszenie dóbr osobistych teraz możesz pozwać pracodawcę za to że pozwolił mu na nękanie Ciebie w pracy. Cały czas jednak możemy równoległe dochodzić swoich praw w stosunku do sprawców mobbingu na drodze procesu cywilnego. Powołując się na art. 23 k.c. mówiący o ochronie dóbr osobistych oraz 445 k.c (gdy uznaliśmy uszczerbku na zdrowiu).

Ustawodawca w art. 94z3 wymienił dwie sytuacje, w których pracownik może domagać się odszkodowania od pracodawcy:

jeśli na skutek mobbingu doznał on rozstroju zdrowia lub,

wskutek mobbingu rozwiązał umowę o pracę.

W pierwszej sytuacji pracownik może domagać się zadośćuczynienia pieniężnego za doznana krzywdę. Pracodawca nie określa ani minimalnej ani maksymalnej kwoty tego odszkodowania. Jego kwota będzie zależała od oceny sądu. Pracownik będzie musiał udowodnić przed sądem, że uszczerbek na zdrowiu jest spowodowany przez mob-

bing. Przydatne tu będą niewątpliwie wszystkie zaświadczenia od lekarza np. psychiatry, wskazujące że przyczyną choroby był długotrwały stres w pracy itp. Jednak uszczerbek na zdrowiu na skutek mobbingu niewątpliwie możemy ponieść nie tylko w sferze zdrowia psychicznego. Długotrwały stres powodować może też schorzenia typowo somatyczne.

Gdy na skutek długotrwałego nękania pracownik zmuszony był rozwiązać umowę o pracę może dochodzić odszkodowania od pracodawcy na drodze sądowej. Jak zawsze rozwiązanie umowy o pracę powinno mieć formę pisemną, a jako przyczynę rozwiązania umowy musi być podany art. 94z3 § 1 czyli mobbing. W sądzie trzeba będzie udowodnić, że byliśmy w pracy nękani i właśnie to było przyczyną rozwiązania umowy. Odszkodowania możemy dochodzić niezależnie od tego, czy sprawcą mobbingu był pracodawca czy ktokolwiek inny ze współpracowników. Pracodawca określił jedynie minimalną kwotę odszkodowania. Nie może być ono mniejsze niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Górna granica odszkodowania nie jest określona o jej wielkości będzie decydował sąd.

Mobbing jest co prawda problemem istniejącym chyba od zawsze, jednak w Polsce uregulowany został dopiero w tym roku. Nie wiadomo jeszcze jak w praktyce wyglądały będą sprawy antymobbingowe, oraz w jakim kierunku pójdzie orzecznictwo - w najbliższym czasie wszystko jednak powinno się wyjaśnić.

Ojciec Święty w 25. rocznicę pierwszej pielgrzymki do Ojczyzny

Wzwanie, byśmy razem nie przestawali prosić o światło i moc Ducha Świętego, aby odnawiał oblicze polskiej ziemi, skierował wczoraj do rodaków Ojciec Święty. Z okazji 25. rocznicy pierwszej pielgrzymki do Polski Jan Paweł II wystosował okolicznościowy list skierowany do przewodniczącego Konferencji Episkopatu Polski ks. abp. Józefa Michalika.

Pielgrzymkę z 1979 r. Papież nazywa wydarzeniem opatrnościowym. Podkreśla, że od tego czasu „potężne działanie Bożego Ducha otwarło przed naszym Narodem nową przestrzeń wolności”. Jednocześnie wskazuje na aktu-

alność przypominanej w kolejnych latach nauczania przestrogi, oby „wolać zła wykorzystania nie prowadziła ku wewnętrznemu zniewoleniu jednostek i całego Narodu”. Ojciec Święty podkreśla, że tylko dzięki solidarnemu wysiłkowi, wspieranemu światłem i mocą Ducha Świętego, można budować szczęśliwą teraźniejszość i przyszłość wszystkich Polaków. „Potrzeba nieustannej odnowy umysłów i serc, aby przepełniała je miłość i sprawiedliwość, uczciwość i ofiarność, szacunek dla innych i troska o dobro wspólne, szczególnie o to dobro, jakim jest wolna Ojczyzna”, napisał Papież Polak.

Nie chcemy Samoobrony ani PO

Wyniki kolejnej sondy internetowej (przeprowadzonej na stronie regionu rzeszowskiego) pokazały, że niemal tyle samo pracowników obawia się „Samoobrony”, co Platformy Obywatelskiej.

Na pytanie: co stworzyłoby większe zagrożenie dla interesów pracowników, ewentualne objęcie rządów przez PO, czy przez Samoobronę? – 25% internautów odpowiedziało, że bardziej obawia się „Samoobrony”, a 21%, że bardziej Platformy Obywatelskiej. Aż 40% uznało, że w obydwu przypadkach skala zagrożeń byłaby podobna, choć byłyby one zupełnie inne, 8% nie dostrzegło żadnych zagrożeń, a 5% nie miało na ten temat zdania.

Zachęcamy do jak najczęstszego odwiedzania strony internetowej regionu rzeszowskiego (patrz stopka) i wyrażania swoich opinii na różne kwestie, poprzez udział w przeprowadzanych na niej sondach. Aktualnie zbierane są opinie o rządowym projekcie nowelizacji kodeksu pracy, przewidującym między innymi możliwość wypłacania poborów w ratach.

ZGRZEŚZYŁEM, ALE NIC MI NIE UDOWODNIŁO



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”.