

*Uczciwy mężczyzna zakochuje się w uczciwej kobiecie. Chce się z nią ożenić, być ojcem jej dzieci i zapewnić bezpieczeństwo jej i sobie. Sprawdzian dla każdego systemu rządów polega na tym, czy mężczyzna jest w stanie to uczynić. Jeśli jakikolwiek system – feudalny, niewolniczy lub barbarzyński – daje mu tak wielkie pole kapusty, by mógł bez trudu utrzymać rodzinę, jest to system w istocie wolny i sprawiedliwy. Jeśli jakikolwiek system – republikański, komercyjny czy eugeniczny – daje mu tak niską pensję, że nie zdoła sam utrzymać rodzinę, jest to system w istocie haniebny i tyrański*

G.K. Chesterton

## EMERYTURY TO FIKCJA

Polki urodziły w Wielkiej Brytanii w 2010 roku prawie 20 tysięcy dzieci. Na każdą z nich przypada ich dwukrotnie więcej niż w kraju. Brytyjskie media natomiast informują, że Polki rodzą na Wyspach najwięcej dzieci ze wszystkich mniejszości. Po raz pierwszy od 9 lat na pierwszym miejscu w statystykach nie znalazły się Pakistanki!

Jak informuje Główny Urząd Statystyczny i Instytut Sobieskiego, Polska w tym roku weszła w ujemny przyrost naturalny. Wbrew wszelkim przewidywaniom demografów, którzy sądzą, że pokolenie urodzone w wielkim wyżu demograficznym w latach 70. i 80. zdecyduje się na potomstwo, co zaskutkuje zwiększonym przyrostem naturalnym. Tymczasem w pierwszym półroczu tego roku urodziło się w Polsce 192,2 tys. dzieci. W tym czasie umarło 194,2 tys. osób. Dlaczego zatem w Wielkiej Brytanii ten przyrost jest tak wielki? Może jednak mamy do czynienia z manipulacją danymi i np. właśnie kobiety w tzw. wieku rozrodczym dziś znajdują się na emigracji, a w Polsce zostały te pokolenia które już rodziły lub rodzić zaczną? Popatrzmy na liczby:

Instytut Sobieskiego podaje, że w Polsce żyje 9,5 mln kobiet w tzw. wieku rozrodczym, czyli między 15-49 lat. Urodziły one w ubiegłym roku 413,3 tys. dzieci. W związku z tym tzw. wskaźnik płodności (wylicza się go, dzieląc liczbę urodzonych dzieci przez liczbę kobiet i pomnożenie przez 100) wynosi dla nich 4,3. Natomiast w Wielkiej Brytanii żyje dziś około 550 tys. naszych rodaków. Zakładając, że połowa z nich to kobiety (275 tys.), a 200 tys. z nich jest w wieku rozrodczym (to bardzo zawyżony szacunek) wówczas wskaźnik płodności wynosi 7,4. Prawie dwukrotnie więcej niż w Polsce. A teraz przeanalizujemy wskaźnik dzietności. Dla Polek w kraju wynosi on niespełna 1,4. Według wyliczeń prof. Krystyny Iglückiej, demografa i autorki raportu o migracjach długookresowych, zajmującej się właśnie Wielką Brytanią, tam waha się on w okolicach 2,5.

### Mity straconego pokolenia

Rysuje się zatem niepokojący dla nas wszystkich obraz Polski. Dlaczego kobiety decydują się na potomstwo znacznie częściej poza naszym krajem niż w kraju? Może dlatego, że wmawia nam się, iż młode pokolenie „już tak ma”, że jest niechętne do

posiadania potomstwa. Powstają cenne artykuły jeszcze cenniejszych autorów w bezcennych tytułach prasowych, analizujące pokolenie X, pokolenie yuppies czy inne bzdurne pokolenie Frugo, charakteryzujące się hedonizmem i chęcią wzięcia udziału w wyścigu szczurów. Są to pokolenia stracone dla demografii, wołające dobrą zabawę, narkotyki (nie chodzi o ćpunów na dworcach, a o kadrę zarządzającą lubującą się w amfetaminie i trawce) i pracę w korporacjach, jadające w drogich restauracjach dania, o których czytamy jedynie w przewodnikach o odległych zakątkach globu i w ogóle kochające luksus. Pokolenia biorące udział w manifach, czytające jedynie Gazetę Wyborczą i wyskrobujące swoje potomstwo dzięki uprzejmości Magdaleny Środy i Kazimierzy Szczuki. I co najważniejsze, odrzucające wszelkie wartości, w tym w szczególności konserwatywne, na korzyść kosmopolitycznych mądrości celebrytów kształtujących ich świadomość. Żeby zobaczyć, jak żyją przedstawiciele tych „straconych” pokoleń, wystarczy włączyć pierwszy z brzegu serial produkcji TVN.

Okazuje się, że rzeczywistość odbiega od kształtowanych w naszych głowach wyobrażeń. Czy rzeczywiście młodzi ludzie zakładają bezdzietność? Zanim staną przed ołtarzem, umawiają się, że owocem ich miłości nie będzie dziecko, ale akwarium pełne tropikalnych rybek albo piesek? Czy może zwierzę jest często substytutem dla tych, którzy nie mogą pozwolić sobie na potomstwo? Taki krzyk beznadziei w beznadziejnie prowadzonej polityce społeczno-gospodarczej? Na przykładzie Wielkiej Brytanii widać, że tu nie o nowoczesny styl życia chodzi, bo nie można chyba wmówić mieszkańcom Londynu czy Liverpoolu, że żyją w zaściankowym społeczeństwie, a właśnie o poczucie bezpieczeństwa. W Polsce prawie nie ma polityki prorodzinnej. Przecież trzeba mieć gdzie mieszkać. Wynajęcie mieszkania to często kwota równa zarobkom jednego z potencjalnych rodziców. Załóżmy, że oboje zarabiają na rękę po 2 tysiące zł (to i tak dość optymistyczne szacunki). Wynajem mieszkania to koszt od 1000 do 2000 zł w zależności od miejsca. Rata kredytu mieszkaniowego dla (nie)szczęśliwców, którym udało się go dostać i tym samym przywiązać do ziemi na całe życie niczym XIX-wiecznym chłopom, jest porównywalna, plus czynsz. I teraz załóżmy, że para decyduje się na potomstwo. Jaką dostaje pomoc? Becikowe? To jednorazowa zapomoga, przyda się na pieluchy. A później? Później liczymy na dobre relacje z dziadkami, bo jeśli zdecydujemy się na to, że matka zostanie z dzieckiem i nie wróci do pracy, to pojawia się problem, co zrobić z maluchem. Ideałem dla dziecka, co potwierdzi każdy psycholog, byłoby, żeby matka nie pracowała i zajęła się jego wychowaniem, ale wówczas budżet domowy wyniesie nam 1000 zł. Paczka pieluch już kosztuje ponad 50 zł. A jedzenie? Ubranie? Opłaty? Jakieś normalne życie? Zatem kobieta idzie do pracy, a dziecko do żłobka. Odpada kolejne 600-800 zł. Przedszkole – do 1500 zł. Jeśli młodzi decydują się na świadome macierzyństwo, chcąc być z dzieckiem, a nie wślaczać je od najmłodszych lat w system, to trudno o dodatkową pracę, bo jak pogodzić etat z kolejnymi zajęciami i wychowaniem

*(Ciąg dalszy na stronie 3)*

(Ciąg dalszy ze strony 2)

dziecka? A jak pozwolić sobie na drugiego czy trzeciego potomka? Toż to czysta patologia. I jak w takich warunkach decydować się na potomstwo?

### Emerytur nie będzie?

Ale zaraz, zaraz... Jak to się ma do emerytur? Co wymienione powyżej dane mają wspólnego ze świadczeniami? Okazuje się, że bardzo wiele. Dziś trwa bój o to, do którego roku życia należy pracować, by godnie dożyć swoich dni. I tu punkt widzenia zależy od punktu siedzenia. Premier wraz ze swoimi podwładnymi uważa, że dzięki pracy do siedemdziesiątki wypracujemy sobie emerytury, dzięki którym uda nam się nie umrzeć z głodu. Na to odpowiada strona związkowa, że naturalnie przy pracy do siedemdziesiątki z głodu raczej nikt nie umrze, ale w 90% z przepracowania. I niestety jedni i drudzy mają

rację. Z ich punktu widzenia. Bo jak mawiał David Hilbert, słynny niemiecki matematyk, każdy człowiek ma pewien określony horyzont myślowy. Kiedy ten się zwęża i staje się nieskończenie mały, zamienia się w punkt. Wtedy człowiek mówi: „To jest mój punkt widzenia”. Polecam zatem poszerzenie horyzontów i zastanowienie się nad tym, co zrobić, by młodzi ludzie zechcieli rozmnażać się w Polsce, a nie na emigracji, wówczas dyskusje o wieku emerytalnym staną się jałowe. W przeciwnym razie cały nasz system emerytalny, bez względu na staż pracy potencjalnych emerytów, okaże się fikcją podobną do wielu tzw. centr kapitałowych, funduszy rozwoju czy agencji nakładów finansowych, które w rzeczywistości bazowały na systemie argentyńskim, zawałającym się zawsze, gdy więcej osób czerpie ze wspólnej puli niż na nią wpłaca.

WOJCIECH A. POKORA

*Rok 2000... coraz większa grupa działaczy związkowych z niepokojem obserwuje proces upolityczniania się związków zawodowych, analizie poddawane jest wiele nieprawidłowości, odbywają się liczne spotkania poświęcone omówieniu roli ruchu związkowego w Polsce, tam też rodzi się idea utworzenia Związkowego Forum Pracy.*

10 lat Forum Związków Zawodowych 2002-2012

## DZIESIĘĆ LAT W SŁUŻBIE PRACOWNIKÓW

Doradca prezydenta RP Jan Lityński, minister pracy Władysław Kosiniak-Kamysz, wiceminister pracy Jacek Męcina, główny inspektor pracy Anna Tomczyk, przedstawiciele władz Warszawy, województwa mazowieckiego, szefowie OPZZ, NSZZ „Solidarność”, BCC, Pracodawców RP oraz ZRP przybyli, by świętować wraz ze zrzeszonymi w Forum Związków Zawodowych organizacjami jubileusz dziesięciolecia tej organizacji.

Jak czytamy w przygotowanej z okazji jubileuszu publikacji „10 lat Forum Związków Zawodowych 2002-2012”: *na przestrzeni tych dziesięciu lat udało się nam stać pełnoprawnym uczestnikiem dialogu społecznego zarówno na szczeblu regionalnym, centralnym, jak i międzynarodowym. Batalia o uznanie reprezentatywności, a potem walka o wyegzekwowanie wynikających z niej praw, była istotnym sprawdzianem możliwości organizacyjnych Forum na przełomie tych 10 lat. Dziś FZZ jest pełnoprawnym członkiem Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, ma swoich przedstawicieli we wszystkich wojewódzkich komisjach dialogu społecznego. Reprezentanci FZZ zasiadają także w wojewódzkich i powiatowych radach zatrudnienia oraz w wielu innych gremiach, jak rada nadzorcza ZUS, NFZ, PEFRON etc. oraz instytucjach Unii Europejskiej. Przedstawiciele Forum są między innymi zaangażowani w prace Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego, który jest organem doradczym UE. Od marca 2012 r. FZZ stało się także członkiem Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych.*

To piękny dorobek, jeśli do tego dodać, że obecnie Forum zrze-

sza około 400 tys. członków z 84 organizacji członkowskich, reprezentujących niemal wszystkie gałęzie gospodarki: przemysł, ochrona zdrowia, służby publiczne, służba cywilna, transport, nauka i oświata, rolnictwo, rybołówstwo, ochrona środowiska, finanse i ubezpieczenia. to jest co świętować. Stąd nie dziwi obecność tak znamienitych gości na obchodach jubileuszu.

Obchody rozpoczęły się 16 maja br. w Warszawie. O godz. 13.00 w Bazylice św. Krzyża przy Krakowskim Przedmieściu odbyła się uroczysta msza święta, podczas której poświęcono sztandar FZZ. We mszy wzięło udział kilkaset osób – członków Forum. Uroczystość uświetniły poczty sztandarowe zrzeszonych w FZZ organizacji, m.in.: policjantów, pielęgniarek, straży granicznej, pracowników ruchu ciągłego, górników, kolejarzy, straży pożarnej, służby więziennej. Homilię wygłosił kapelan KSP ksiądz Józef Jachimczak. Jak czytamy na stronie FZZ, ksiądz kapelan w homilii podkreślał znaczenie solidarności ludzi pracy, zauważył trudną drogę, jaką w dzisiejszej rzeczywistości gospodarczej i społecznej kroczy związek zawodowy.

Następnego dnia w sali konferencyjnej Wojska Polskiego przy ul. Żwirki i Wigury w Warszawie odbyły się główne uroczystości jubileuszowe. W ich trakcie zasłużeni działacze FZZ otrzymali z rąk ministrów Jana Lityńskiego i Władysława Kosiniak-Kamysza, odznaczenia państwowe oraz, z rąk minister Anny Tomczyk, odznaczenia PIP. W swoim wystąpieniu przewodniczący FZZ Tadeusz Chwałka przypomniał historię związku oraz osoby związane z jego założeniem i rozwojem. Minister Władysław Kosiniak-Kamysz podziękował natomiast za pół roku współpracy z FZZ podkreślając rolę dialogu społecznego, czasem trudnej wymiany poglądów w Komisji Trójstronnej. Dziękował za konkretne propozycje zgłaszane przez Forum do projektów ustaw. Podobnie jak przemawiająca tuż po nim Anna Tomczyk, główny inspektor pracy, podkreślał merytoryczny wkład wnoszony przez przedstawicieli FZZ do dialogu. Anna Tomczyk mówiła wręcz o przyjacielskich stosunkach łączących PIP i Forum. W dalszej części uroczystości przemawiali także: przewodniczący OPZZ

(Ciąg dalszy na stronie 7)

## Manifestacja w Dalkii Łódź

### „NIE” DLA ZWOLNIEŃ I POLITYKI ZARZĄDU

Pracownicy Dalkii Łódź zaprotestowali przeciwko redukcji zatrudnienia. Nie godzą się też na stosowane w ich firmie metody zarządzania oraz coraz większe fizyczne i psychiczne obciążanie pracowników. Swoje niezadowolenie wyrazili podczas dwugodzinnej demonstracji zorganizowanej 7 maja przez Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego.

Pracownicy protestują przede wszystkim przeciwko zwolnieniom pracowników, które są planowane mimo obowiązujących w firmie gwarancji zatrudnienia.

– Na rozmowy dotyczące dalszego zatrudnienia wzywane są kolejne osoby. Czasem efekt takiej rozmowy jest tragiczny. Ponadto nieustannie prowadzi się socjotechniczną „obróbkę” pracowników, tak by byli oni bardziej podatni na odejścia z tytułu PDO i PDOE. To wszystko powoduje, że z dnia na dzień pracuje się nam ciężiej, zwiększa się dyskomfort pracy – mówi WIESŁAW KOC, przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Dalkii Łódź.

Przypomnijmy: restrukturyzacja zatrudnienia w firmie rozpoczęła się w latach 90. Wówczas pracowało tam ok. 4000 osób. W pierwszym etapie wydzielono do spółek około 1200 pracowników. Wszystkie te spółki praktycznie już nie funkcjonują – zostały sprzedane lub, jak ostatnia z nich „Engrem”, są szykowane do sprzedaży. Od 2005 roku, czyli od momentu, kiedy łódzkie elektrociepłownię kupiła firma Dalkia, do roku 2011 zwolniono już około tysiąca osób.

– Od kilku lat odejścia pracowników odbywały się za porozumieniem stron. Teraz na spotkaniu z dyrekcją dowiedzieliśmy się, że w tym roku wypowiedzenia dostanie około 100 osób. Zwolnienia mają wynikać z przyczyn leżących po stronie pracodawcy. Do 2015 roku w Dalkii Łódź ma pracować w sumie 250 osób mniej. Już teraz mamy do czynienia z sytuacją, kiedy jedna osoba musi wykonywać podczas ośmiu godzin swojej pracy te same czynności, które wcześniej wykonywały trzy lub nawet cztery osoby. To zagrożenie i dla nich samych, a także dla produkcji – podkreśla W. Koc.

Związkowcy protestowali również przeciwko planom zamknięcia jednej z elektrociepłowni (EC2), która dobrze prosperuje, a jej likwidacja – ich zdaniem – może doprowadzić do obniżenia jakości usług. Nie zgadzają się też na naruszanie prawa – w Dalkii Łódź trwają obecnie dwa spory zbiorowe dotyczące wydzielenia służby medycznej i nieprzestrzegania zakładowego układu zbiorowego pracy.

– Manifestacja była skierowana nie przeciwko samej firmie, ale przeciwko sposobom zarządzania nią. Jako pracownicy

mamy dość płacenia za źle planowane i realizowane inwestycje. Obecnie tak duża liczba zwolnień planowana jest w sytuacji, gdy zakład wypracował w zeszłym roku 120 mln zł zysku. Niestety okazuje się, że koszt nietrafionych inwestycji (np. w biomase) zakład wyrównuje zmniejszeniem zatrudnienia – dodaje przewodniczący ZZPRC.

W manifestacji wzięło udział blisko 200 osób (mimo że początkowo chęć udziału w niej deklarowało około 150 osób).

– W proteście uczestniczyli w większości członkowie ZZPRC, ale nie tylko. Byli również przedstawiciele innych organizacji związkowych oraz ci, którzy nie należą do żadnego związku. Manifestacja rozpoczęła się o godz. 6.00. Część pracowników brała w niej udział tylko do godz. 6.55 (rozpoczynali pracę od 7.00), ale to nieważne. Ważne, że w ogóle byli z nami, bo pokazali, że możliwe jest pokazanie niezadowolenia w sposób maksymalnie bezpieczny – poza godzinami pracy – mówi W. Koc.

Zdaniem Wiesława Koca, ta manifestacja, a właściwie komentarze po niej pokazały prawdziwą politykę zarządu Dalkia Łódź SA.

– Na stronie internetowej naszego związku zamieszczone są dokumenty świadczące o tym, że zwolnienia w firmie są planowane, a mimo to przedstawiciel władz Dalkii twierdzi, że tak nie jest. Wszyscy wiemy też o krążących listach osób do zwolnienia, tymczasem zarząd zaprzecza ich istnieniu. Oczywiście po tej manifestacji nie spodziewamy się efektów „wprost”, ale pokazaliśmy, że w Dalkii nie jest tak cudownie jak to się pokazuje w tysiącach folderów zalewających nasze biurka. Ta manifestacja była kolejnym etapem naszej wspólnej pracy, której celem jest przede wszystkim ochrona naszej godności – zaznacza przewodniczący związku.

Obecnie w trzech łódzkich elektrociepłowniach oraz Zakładzie Sieci Ciepłej należącym także do Dalkii Łódź pracuje około 1500 osób. (MZ)

**Fotorelacja z manifestacji na str. 12**

#### CZEKAMY NA INFORMACJE

Zachęcamy wszystkie organizacje członkowskie OZZZPRC do przekazywania na bieżąco wiadomości oraz dokumentów, które powinny zostać opublikowane w miesięczniku ZMIANY oraz na stronie internetowej Zrzeszenia.

Bez Waszej współpracy nasze informatory nigdy nie będą spełniać swojej roli. Wszelkie informacje można przesyłać do redakcji ZMIAN lub bezpośrednio do administratora naszej strony na adres: [admin@ozzzprc.pl](mailto:admin@ozzzprc.pl). Gorąco zachęcamy również do dyskusji na forum internetowym - ciekawe wypowiedzi i opinie będziemy drukować w ZMIANACH.

## BĘDZIE SPÓR ZBIOROWY?

15 maja pięć organizacji związkowych działających w KWB Bełchatów wraz z wszystkimi związkami zawodowymi z KWB Turów przedstawiły pracodawcom żądania, których niespełnienie do 18 maja spowoduje rozpoczęcie sporu zbiorowego.

– Sformułowane przez nas postulaty dotyczą przede wszystkim warunków pracy i płacy, jak również praw i wolności związkowych pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych KWB Bełchatów i KWB Turów. Pierwszy postulat „dotyczący zawarcia porozumienia płacowego na 2012 r., podyktowany jest stale zwiększającymi się cenami i rosnącą inflacją z jednej strony, z drugiej zaś umacniającą się pozycją finansową i biznesową PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna SA na rynku energetycznym, co niewątpliwie spółka zawdzięcza pracy zatrudnionych w niej pracowników – mówi WALDEMAR LUTKOWSKI, przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w KWB Bełchatów.

Kolejne postulaty związane są z faktem, że zarząd spółki podejmuje działania dotyczące restrukturyzacji połączonej z przesunięciami kadrowymi, które w efekcie doprowadzą do wydzielenia z Oddziału Kopalni Węgla Brunatnego Bełchatów (także KWB Turów) struktur organizacyjnych obejmujących m.in. obszary kontroli zgodności, skarbu, zakupów, komunikacji, a także prawny i dotyczący wszystkich służb remontowych. Zmiany te, jakże istotne przede wszystkim dla pracowników, których dotkną, nie są konsultowane z organizacjami związkowymi (dotychczas pracodawca nie podjął faktycznych rozmów na ten temat). Dodatkowo czynności prawne podejmowane przez pracodawcę, a mogące skutkować transferem pracowników do nowych pracodawców na podstawie art. 23<sup>1</sup> kodeksu pracy, podejmowane

są bez wymaganej zgody organizacji związkowych, a wręcz – przy ich wyraźnym i jednoznacznym sprzeciwie.

– W związku z tym uważamy, że jednostronne wyrażenie stanowiska przez zarząd spółki co do planowanych zmian i przekształceń obejmujących również Oddział Kopalni Węgla Brunatnego Bełchatów i Turów, jest tu niewystarczające. Pięć organizacji związkowych KWB Bełchatów stoi na stanowisku, że w zaistniałych okolicznościach wymagana jest wyraźna zgoda związków na planowane zmiany (a nie jedynie wyrażenie przez nie opinii w powyższym zakresie). Jesteśmy przekonani, że nasze stanowisko będzie potraktowane przez zarząd poważnie, a zamierzone działania zostaną zweryfikowane zgodnie z wolą organizacji związkowych – dodaje W. Lutkowski.

W przypadku nieuwzględnienia żądań związkowcy zastrzegają sobie prawo do przeprowadzenia strajku.

– Nie możemy zgodzić się na terror zarządu PGE SA, który, oferując „marchewkę” w postaci propozycji minimalnego stałego mechanizmu wzrostu wynagrodzeń w oddziałach, proponuje podpisanie porozumienia, w którym mamy zgodzić się m.in. na zapis: „strony zgodnie oświadczają, że ich celem jest uspołnienie obowiązującego u Pracodawców prawa pracy, w szczególności Zakładowych Układów Zbiorowych Pracy oraz zgadzają się na wdrożenie najefektywniejszych rozwiązań biznesowych służących budowie wartości Grupy PGE, w tym Programu Poprawy Efektywności w GiEK SA, scentralizowaniu na poziomie Spółki niektórych służb, włączeniu Spółki do prowadzonych w GK PGE programów tworzenia Centrów Usług Wspólnych”. Wniosek nasuwa się sam: Zgoda na wydzielenie, transferowanie i likwidację za kilka srebrników... – zauważa przewodniczący związku.

(Oprac. MZ)

Miesięcznik ZMIANY wydawany od maja 1999 roku przez Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego ukazuje się w nakładzie 5 tysięcy egzemplarzy. Co miesiąc trafia do ponad 80 największych zakładów w Polsce. Czytają nas załogi przedsiębiorstw branży energetycznej, chemicznej, koksowniczej, hutniczej i górniczej. Po nasze pismo chętnie sięgają również pracodawcy. Poruszamy wiele istotnych dla pracobiorców tematów. Współpracujemy m.in. z prawnikami, naukowcami i specjalistami z wielu dziedzin.

### ***Dlaczego warto reklamować się w ZMIANACH?***

***Przede wszystkim dlatego, że jesteśmy skuteczni i docieramy do dobrze zdefiniowanej grupy odbiorców. O sile naszego oddziaływania przekonało się już wielu.***

Zapraszamy Państwa do zamieszczania reklam i płatnych ogłoszeń w naszym miesięczniku, jak również na stronie internetowej Zrzeszenia. Szczegółowe informacje na temat warunków można uzyskać pod numerami telefonów: 0 500 234 664 lub 0 505 124 903. Istnieje możliwość indywidualnej negocjacji ceny reklamy.

# PODNOSENIE KWALIFIKACJI ZAWODOWYCH

PAWEŁ JURAŁOWICZ

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH JURAŁOWICZ, HERMANN I WSPÓLNICY SPÓŁKA KOMANDYTOWA

W związku z tym, że kilka ostatnich pytań skierowanych przez organizacje związkowe dotyczyło umów zawartych z pracownikami w kwestii podnoszenia kwalifikacji zawodowych, poniżej wyjaśniam wątpliwe kwestie.

16 lipca 2010 r. weszła w życie ustawa z 20 maja 2010 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2010 nr 105, poz. 655), uchylająca art. 103 kodeksu pracy oraz wprowadzająca do niego przepisy art. 103<sup>1</sup> do art. 103<sup>6</sup> traktujące o podnoszeniu kwalifikacji zawodowych przez pracowników. Jak wynika z uzasadnienia do projektu przedmiotowej ustawy (druk nr 2584 z 20 listopada 2009 r.), ustawa stanowi wykonanie obowiązku dostosowania systemu prawa do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 31 marca 2009 r. (sygn. akt K 28/08), stwierdzającego niezgodność art. 103 KP z art. 92 ust. 1 Konstytucji RP. Trybunał Konstytucyjny orzekł bowiem o niekonstytucyjności wspomnianego przepisu z uwagi na fakt, że uchylony art. 103 KP upoważniający dwóch ministrów do wydania rozporządzeń w zakresie podnoszenia kwalifikacji zawodowych był przepisem o charakterze blankietowym, niewystarczającym do wydania zgodnego z konstytucją aktu wykonawczego. Takie upoważnienie – zawarte w przepisach kodeksu pracy – nie wypełniało przesłanek określonych w art. 92 ust. 1 konstytucji, w związku z czym musiało zostać uznane za niekonstytucyjne.

Celem ustawy zmieniającej przepisy kodeksu pracy było natomiast uregulowanie bezpośrednio w ustawie (a nie w rozporządzeniach – jak dotychczas) istotnych elementów stosunku między pracodawcą a pracownikiem w zakresie ich praw i obowiązków związanych z podnoszeniem kwalifikacji zawodowych pracownika. Oznacza to zbędność konstruowania upoważnienia ustawowego do wydania rozporządzenia. Ustawa ma bowiem na celu uregulowanie w kodeksie tylko najważniejszych spraw, związanych z prawami i obowiązkami stron, a wynikających z udzielenia płatnego urlopu szkoleniowego (zwolnienia) i ewentualnego przyznania innych świadczeń. Szczegółowe kwestie – zgodnie z potwierdzoną przez konstytucję zasadą wolności, w tym wolności pracy – pozostawiono woli stron wyrażonej w umowie (z uzasadnienia projektu ustawy).

Zgodnie z art. 103<sup>1</sup> § 1 przez podnoszenie kwalifikacji zawodowych rozumie się zdobywanie lub uzupełnianie wiedzy i umiejętności przez pracownika, z inicjatywy pracodawcy albo za jego zgodą. Pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje zawo-

dowe przysługują:

1. urlop szkoleniowy,
2. zwolnienie z całości lub części dnia pracy, na czas niezbędny, by punktualnie przybyć na obowiązkowe zajęcia oraz na czas ich trwania.

Za czas urlopu szkoleniowego oraz za czas zwolnienia z całości lub części dnia pracy pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Przyjmuje się, że prawo do urlopu szkoleniowego, o którym mowa w art. 103[2] § 1 ust. 3 KP, należałoby odnosić do sformalizowanego przebiegu nauki, nakierowanego na podniesienie kwalifikacji zawodowych przez pracownika oraz koniecznością zdania egzaminu, który mógłby być uznany – w świetle stosownych przepisów – za egzamin potwierdzający kwalifikacje zawodowe. Odrębnie należy zatem traktować egzaminy służące tylko kontroli stanu wiedzy danego pracownika. W takim bowiem przypadku osoba przystępująca do egzaminu nie może być uznana za podnoszącą kwalifikacje, a jedynie za osobę okresowo je potwierdzającą (M. Frączek, wyjaśnienia PiZS 2010/9/40, Konsultacje i wyjaśnienia. Teza 1). Także zgodnie ze stanowiskiem Departamentu Prawnego Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, jeżeli przepisy regulują proces uzyskiwania określonych kwalifikacji zawodowych, prawo do urlopu szkoleniowego należałoby zwłaszcza wiązać z wymogiem zakończenia procesu nauki, nakierowanego na podniesienie kwalifikacji zawodowych przez pracownika oraz z koniecznością zdania egzaminu (pismo z 27 października 2010 r. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej Departament Prawny. Urlopy szkoleniowe. Rzeczpospolita PiP 2010.261.7).

Ustawa nowelizująca zawiera tzw. regulację przejściową w art. 3, zgodnie z którą „do pracowników, którzy rozpoczęli podnoszenie kwalifikacji zawodowych przed dniem wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się przepisy regulujące zasady i warunki podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników, obowiązujące przed 11 kwietnia 2010 r.". Jeżeli zatem rozpoczęcie podnoszenia kwalifikacji zawodowych, (czyli podjęcie nauki przez pracownika) nastąpiło przez 16 lipca 2010 roku, to podnoszenie kwalifikacji podlega reżimowi dotychczasowego Rozporządzenia Ministra Edukacji Narodowej oraz Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 12 października 1993 r. w sprawie zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (Dz.U. nr 103, poz. 472 z późn. zm.), a nie nowym przepisom kodeksu pracy.

## CHEMICY POTRZEBUJĄ PRZEDE WSZYSTKIM WZMOCNIENIA



– Najważniejsze to reagować na bieżąco na to, co dzieje się w polskiej chemii. Musimy spotykać się częściej – omawiać sytuację w poszczególnych zakładach, analizować i próbować zaradzić pojawiającym się problemom. Chciałbym, żebyśmy spotykali się w tych miejscach, gdzie nasza obecność może pomóc (np. ostatnie posiedzenie sekcji odbyło się we Włocławku, bo tam istniała realna groźba strajku). Zamierzam też wprowadzić praktykę otwartych spotkań sekcji, umożliwiając tym samym udział w nich wszystkim zainteresowanym naszą działalnością, co mogłoby się przyczynić do ściślejszej współpracy i pozyskania nowych organizacji związkowych.

• Czy widzisz potrzebę stworzenia ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników branży chemicznej? Takie próby były już w Zrzeszeniu podejmowane w ubiegłych latach...

– Taka potrzeba bez wątpienia jest, choć niestety obecny klimat polityczny nie sprzyja działaniom związków zawodowych. Warto jednak podjąć takie wyzwanie. Do tego jednak musimy najpierw wzmocnić naszą sekcję wewnątrz, tak żeby wszystkie organizacje w niej zrzeszone brały aktywny udział w wielokierunkowej działalności.

• Czy zamierzasz pozyskać nowe organizacje z branży do Zrzeszenia np. z Orlenu?

– O tak! Więcej organizacji to większe pole działania w obszarze petrochemii, jak i samej chemii. Powiem jednak wprost – ambicje niektórych działaczy nie napawają optymizmem, ale trzeba rozmawiać. Zrobimy wszystko, bo skonsolidować ruch związkowy w branży. (WAP, MZ)

### ANDRZEJ KRAKOWIAK

Swoją działalność związkową rozpoczął w 1997 r., zakładając komórkę związkową w dawnym Zakładzie Transportu Kolejowego w Zakładach Azotowych „Puławy” SA – był jej pierwszym przewodniczącym. Od 1999 r. jest członkiem zarządu głównego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego w Zakładach Azotowych „Puławy” SA. Jest niezwykle aktywnym i zaangażowanym działaczem związkowym. W marcu br. był członkiem Komitetu Strajkowego w puławskich „Azotach”.

• Jak oceniasz dotychczasową pracę Sekcji Chemicznej?

– Niestety w ostatnim czasie niewiele się w niej działo, a posunięcia władz sekcji doprowadziły do rozłamu i próby wystąpienia ze Zrzeszenia niektórych organizacji związkowych. Szkoda, że straciliśmy w ten sposób trochę czasu, bo nasz branża stoi w obliczu przełomowych zmian, związanych chociażby z prywatyzacją. Przeobrażenia te bez wątpienia dotkną pracowników, dlatego należy zrobić wszystko, by jak najlepiej zabezpieczyć ich interesy.

• Jakie zatem wyzwania stoją przed nowym przewodniczącym Sekcji Chemicznej?

– Przede wszystkim scementowanie sekcji i doprowadzenie do wewnętrznej stabilizacji. Jeśli będziemy mówić jednym głosem, osiągniemy więcej.

• Jak będzie wyglądała praca Sekcji Chemicznej pod Twoim przewodnictwem?

(Ciąg dalszy ze strony 3)

### DZIESIĘĆ LAT W SŁUŻBIE PRACOWNIKÓW

Jan Guz, Prezes ZRP Jerzy Bartnik oraz wiceprezes BCC Wojciech Warski.

Gdy spojrzeć wstecz na minione dziesięć lat funkcjonowania Forum Związków Zawodowych, na to, co udało się dokonać w rzeczywistości niesprzyjającej powstaniu kolejnej reprezenta-

tywnej centrali, dziś, u progu kolejnej dekady, gdy FZZ jest już uznaną centralą związkową, gdy jego merytoryczności nie trzeba wciąż udowadniać, a należy się z nią liczyć, gdy wstąpiliśmy do EKZZ, mamy nadzieję, że kolejnych sukcesów nie da się ująć w ramy stustronicowego woluminu i obchody jubileuszu 15- czy 20-lecia zaszczytą osobiście najwyższe władze państwowe. Bo dziś, nie licząc się z ludźmi pracy, trudno uczciwie zarządzać naszym wspólnym dobrem – Polską.

Wojciech A. Pokora

## NIEPRAWIDŁOWOŚCI PRZY ZATRUDNIANIU PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH

**Z inicjatywy strony społecznej Zespołu Trójstronnego ds. społecznych warunków restrukturyzacji hutnictwa Główna Inspekcja Pracy przeprowadziła kontrolę dotyczącą zatrudniania pracowników tymczasowych w przedsiębiorstwach grupy kapitałowej Alchemia SA. O zaistniałej tam sytuacji, budzącej wiele wątpliwości nie tylko u organizacji związkowych, pisaliśmy we wrześniowym numerze ZMIAN. Kontrola potwierdziła występowanie nieprawidłowości. A że zatrudnianie pracowników za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej jest coraz częściej stosowaną przez pracodawców praktyką, mającą na celu przede wszystkim ograniczenie kosztów, wracamy do tej sprawy, publikując obszernie fragmenty ustaleń inspekcji pracy. (MZ)**

Czynnościami kontrolnymi objęto wszystkie przedsiębiorstwa wskazane w treści wniosku strony społecznej Zespołu Trójstronnego ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa z 17 października 2011 r., tj: Work Service SA we Wrocławiu, Industry Personnel Services sp. z o.o. we Wrocławiu, Sellpro sp. z o.o. we Wrocławiu, Huta Batory Sp. z o.o. w Chorzowie oraz Rurexpol sp. z o.o. w Częstochowie.

Z poczynionych ustaleń wynika między innymi, że w procesie zatrudnienia pracowników tymczasowych dwóch agencji pracy tymczasowej, tj. Work Service SA we Wrocławiu i Industry Personnel Services sp. z o.o. we Wrocławiu, deklarowany status pracodawcy użytkownika posiada firma Sellpro sp. z o.o. Na podstawie odrębnych umów handlowych o świadczenie usług zawartych z Hutą Batory sp. z o.o. w Chorzowie oraz Rurexpol sp. z o.o. Częstochowie, pracownicy tymczasowi pracodawcy użytkownika, tj. Sellpro sp. z o.o. świadczą faktycznie pracę na terenie i na rzecz wskazanych powyżej spółek, tj. Huty Batory sp. z o.o. i Rurexpol sp. z o.o.

Powyższe potwierdzają między innymi ustalenia kontroli, z których wynika, że Sellpro Sp. z o.o. nie wykonuje w stosunku do pracowników tymczasowych zatrudnionych na terenie Huty Batory sp. z o.o. obowiązków pracodawcy użytkownika. Czynności te wykonują pracownicy huty np. w zakresie ewidencjonowania czasu pracy, prowadzenia szkoleń w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia kartotek wydawanej odzieży roboczej, ochronnej i sprzętu ochrony indywidualnej, które dla byłych pracowników huty świadczących obecnie pracę jako pracownicy tymczasowi Sellpro sp. z o.o. są kontynuowane jak dla własnych pracowników. Ponadto żaden z pracowników tymczasowych nie posiada uprawnień kierowniczych i nie wykonuje czynności kierowniczych wobec pracowników tymczasowych. Czynności przydziału konkretnych zadań do wykonania przed dopuszczeniem do pracy w danym dniu wykonują pracownicy Huty Batory sp. z o.o., tak w stosunku do pra-

owników huty, jak również wobec pracowników tymczasowych.

W stosunku do pracowników tymczasowych agencji Industry Personnel Services sp. z o.o. we Wrocławiu, dla których formalnym pracodawcą użytkownikiem również jest firma Sellpro sp. z o.o. we Wrocławiu i którzy świadczyli pracę na terenie Rurexpol sp. z o.o. w Częstochowie ustalono między innymi, że grupa pracowników tymczasowych to między innymi byli pracownicy Rurexpol sp. z o.o., z którymi umowy o pracę rozwiązano z upływem okresu, na jaki zostały zawarte. Osoby te, po ustaniu zatrudnienia, zostały niezwłocznie zatrudnione w agencji pracy tymczasowej Industry Personnel Services sp. z o.o., a następnie u pracodawcy użytkownika tj. Sellpro sp. z o.o. i zostały skierowane do pracy w Rurexpol sp. z o.o. w Częstochowie. Ustalenia wskazują, że pracownicy ci wykonują nominalnie pracę na rzecz Sellpro sp. z o.o. na tych samych warunkach, na jakich wykonywali pracę u wcześniejszego pracodawcy, tak w zakresie stanowiska pracy oraz wymiaru czasu pracy, co więcej uczestniczą w tym samym procesie produkcyjnym oraz korzystają z tych samych maszyn i urządzeń, które wykorzystywali, będąc uprzednio zatrudnionymi w firmie Rurexpol sp. z o.o. Ponadto rekrutacja i zatrudnienie pracowników tymczasowych do wykonywania zadań na terenie Rurexpol sp. z o.o. odbywała się na podstawie kwalifikacji i instrukcji stanowiskowych przekazanych przez tę spółkę do deklarowanego pracodawcy użytkownika, z których wynika np. konieczność legitymowania się przez pracowników tymczasowych Sellpro sp. z o.o. określonym stażem pracy w Rurexpol sp. z o.o. Ustalono także, że na terenie Rurexpol sp. z o.o. spółka Sellpro nie zatrudnia żadnych własnych pracowników.

Ustalenia dokonane w czasie kontroli wskazują, że Sellpro sp. z o.o. w stosunku do pracowników tymczasowych wykonujących pracę na terenie Rurexpol sp. z o.o. nie wykonuje obowiązków pracodawcy użytkownika, tj. nie przeprowadza dla zatrudnionych pracowników szkoleń z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy, nie prowadzi dokumentacji związanej ze szkoleniami pracowników (nie opracowuje programów szkoleń), nie wykonuje badań i pomiarów czynników szkodliwych w środowisku pracy i nie przechowuje dokumentacji w tym zakresie, nie dokonuje oceny ryzyka zawodowego i nie informuje pracowników o ryzyku zawodowym, nie prowadzi dokumentacji związanych z przydzielaniem i wydawaniem pracownikom tymczasowych odzieży i obuwia roboczego oraz środków ochrony indywidualnej, które to obowiązki – na podstawie umowy między podmiotami – zostały scedowane na Rurexpol sp. z o.o. Powyższe ustalenia rodzą wątpliwości co do charakteru więzi prawnej łączącej pracowników tymczasowych zatrudnionych w agencjach zatrudnienia Work Service SA i Industry Personnel Services sp. z o.o. z podmiotami, na terenie których świadczą oni faktycznie pracę, a także co do rzeczywistej roli Sellpro sp. z o.o. jako pracodawcy użytkownika.

(Ciąg dalszy na stronie 9)

(Ciąg dalszy ze strony 8)

W ocenie inspektorów pracy przeprowadzających czynności kontrolne istnieją przesłanki świadczące o obejściu przepisów cytowanej powyżej ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych – w kontekście rzeczywistego pracodawcy użytkownika lub co najmniej naruszenia art. 14 ust. 2 pkt 3 ustawy, tj. zakazu powierzania pracownikom tymczasowym wykonywania pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu niż pracodawca użytkownik. Ponadto poczynione ustalenia i fakt, że pracownicy tymczasowi świadczą pracę na rzecz innego podmiotu niż pracodawca użytkownik wskazują na niezasadność korzystania przez Sellpro sp. z o.o. z instytucji zatrudnienia tymczasowego – z uwagi na cele tej formy zatrudnienia wskazane w treści art. 2 pkt 3 ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych.

W związku z powyższym w stosunku do kontrolowanych agencji zatrudnienia, tj. Work Service SA i Industry Personnel Services sp. z o.o. skierowane zostały przysługujące inspekcji pracy środki prawne, między innymi wystąpienia pisemne zobowiązujące do zatrudniania pracowników tymczasowych tylko i wyłącznie na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika, tj. faktycznego odbiorcy usług, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, w celu realizacji zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym, których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe lub których wykonanie przez pracowników tymczasowych jest niezbędne z uwagi na nieobecność innego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika, a także zobowiązujące do zatrudniania pracowników tymczasowych wyłącznie w celu wykonywania na rzecz danego pracodawcy użytkownika, przez okres nie dłuższy niż wskazany w ustawie, zadań o charakterze sezonowym, okresowym, doraźnym, lub których terminowe wykonanie przez pracowników zatrudnionych przez pracodawcę użytkownika nie byłoby możliwe, lub których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez pracodawcę użytkownika. Niezależnie od powyżej wskazanych wniosków, do agencji zatrudnienia Work Service SA skierowano wystąpienie z wnioskiem zobowiązującym do zawarcia umowy między agencją zatrudnienia a pracodawcą użytkownikiem, w zakresie zatrudniania pracowników tymczasowych, wyłącznie w celu zawarcia umowy pomiędzy agencją zatrudnienia a pracownikiem tymczasowym.

W wystąpieniu skierowanym do Sellpro sp. z o.o. został wydany wniosek zobowiązujący przedsiębiorstwo do zatrudniania pracowników tymczasowych zgodnie z celem tej formy zatrudnienia wskazanym w treści art. 2 pkt 3 ustawy, a także wniosek zobowiązujący do przestrzegania zakazu powierzania pracownikom tymczasowym pracy na rzecz i pod kierownictwem innego podmiotu, zgodnie z art. 14 ust. 2 pkt 3 ustawy. Natomiast przyjęcie, że faktycznym pracodawcą dla pracowników tymczasowych wskazanych powyżej agencji zatrudnienia są odpo-

wiednio Huta Batory sp. z o.o. oraz Rurexpol sp. z o.o. możliwe jest jedynie poprzez wytoczenie stosownych powództw ustalenie istnienia stosunków pracy przez pracowników tymczasowych nominalnie zatrudnionych u pracodawcy użytkownika, tj. Sellpro sp. z o.o. w stosunku do spółek, na rzecz których faktycznie świadczą oni pracę.

W związku ze wskazanym w treści wniosku strony społecznej Zespołu Trójstronnego ds. społecznych warunków restrukturyzacji hutnictwa podejrzeniem naruszeń przepisów o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w kontekście art. 15 pkt 1 ustawy, zobowiązującego pracodawcę użytkownika do zapewnienia pracownikom tymczasowym nie mniej korzystnych warunków pracy i innych warunków zatrudnienia, inspektorzy pracy dokonali także kontroli w obszarze wynagrodzeń za pracę pracowników tymczasowych zatrudnionych przez agencje zatrudnienia Work Service SA i Industry Personnel Services sp. z o.o. świadczących pracę na rzecz Sellpro sp. z o.o. Kontrola z zakresu wynagrodzeń nie wykazała naliczania i wypłacania przez agencje pracy tymczasowej wynagrodzenia w kwocie niższej niż to wynika z zawartych umów o pracę. Nie dokonano natomiast porównania wynagrodzeń pracowników tymczasowych zatrudnionych przez obie agencje na rzecz Sellpro sp. z o.o., z powodu braku tzw. „własnych” pracowników pracodawcy użytkownika na terenie tak Huty Batory sp. z o.o., jak i Rurexpol sp. z o.o. zatrudnionych na takich samych lub podobnych stanowiskach pracy. Porównanie takie nie jest natomiast możliwe w odniesieniu do samych pracowników Rurexpol sp. z o.o. i Huty Batory sp. z o.o., które to przedsiębiorstwa z prawnego punktu widzenia nie są pracodawcą użytkownikiem dla pracowników tymczasowych wskazanych powyżej agencji zatrudnienia.

Zgodnie z treścią wniosku strony społecznej Zespołu Trójstronnego ds. społecznych warunków restrukturyzacji hutnictwa z 17 października 2011 r. kontrolą inspekcji pracy objęto również kwestie wypadków przy pracy. Analizą objęto okres od zawarcia umowy z grupą Alchemia, tj. od 1 sierpnia 2011 r. do dnia rozpoczęcia kontroli, tj. 5 stycznia 2012 r. Na podstawie rejestrów wypadków przy pracy okazanych przez Work Service SA ustalono, że w ww. okresie miał miejsce jeden wypadek przy pracy, któremu uległ pracownik tymczasowy świadczący pracę na rzecz pracodawcy użytkownika, tj. Sellpro sp. z o.o. na terenie Huty Batory sp. z o.o. Natomiast na podstawie rejestrów wypadków przy pracy okazanych przez Industry Personnel Services sp. z o.o. ustalono, że w analizowanym okresie miał miejsce jeden wypadek przy pracy, sklasyfikowany jako lekki. W obu przypadkach kontrola inspekcji pracy ujawniła nieprawidłowości w zakresie ustalania przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy oraz stosowanych środków profilaktycznych, co uregulowano środkami prawnymi, zmierzającymi do przywrócenia stanu zgodnego z obowiązującym porządkiem prawnym.





## FORUM POKRZYWDZONYCH PRZEZ PAŃSTWO ZAUFANIE PEWNOŚĆ NADZIEJA

Forum Pokrzywdzonych przez Państwo od 1 października 2009 r. zajmuje się realną pomocą wszystkim osobom pokrzywdzonym przez państwo, bez względu na ich status społeczny i majątkowy. Pomoc ta świadczona jest nieodpłatnie. W skrajnych przypadkach udzielamy również nieodpłatnego zastępstwa procesowego.

W związku z dużym zainteresowaniem naszą działalnością ze strony związków zawodowych, postanowiliśmy rozposzechnić naszą działalność wśród szerokiej rzeszy członków tychże. Zapraszamy do lektury naszej strony internetowej, na której znajdują się artykuły z zakresu prawa, do których dostęp jest nieodpłatny i nie wymaga zalogowania się na stronie. Skorzystanie z pomocy naszego Forum nie wiąże się

dla pokrzywdzonych z żadnymi opłatami, czy też koniecznością zrzeczenia się (warunkiem analizy sprawy jest przekazanie nam kserokopii lub skanów akt postępowania tak, żebyśmy mogli udzielić rzetelnego doradztwa).

W związku z prowadzoną przez nas działalnością lobbingową proponujemy Państwu zgłaszanie do nas problemów legislacyjnych, wyłaniających się w toku działalności związkowej. Ze swojej strony będziemy te problemy analizować i jeśli okażą się one możliwe do rozwiązania na poziomie legislacyjnym, to złożymy odpowiednie wnioski do właściwych ministrów, komisji sejmowych czy parlamentarzystów oraz będziemy te wnioski popierać. To samo dotyczy wniosków związanych z problemami prawnymi życia prywatnego – to dzięki zgłoszeniom naszych respondentów nabywamy wiedzę odnośnie bieżących pułapek legislacyjnych i podejmujemy działania, aby te pułapki zlikwidować.

Naszym celem jest przybliżenie prawa obywatelom tak, żeby nie bali się walczyć o swoje uprawnienia i aby czuli się pewnie w kontaktach z aparatem państwowym.

### ODWOŁANIE OD DECYZJI ADMINISTRACYJNEJ

Gdy nie zgadzamy się z decyzją urzędu, mamy prawo się od niej odwołać. W tym artykule opiszę sposób złożenia odwołania w postępowaniu administracyjnym oraz wskazówki, co takie odwołanie powinno zawierać. Zasady składania odwołania, opisane w tym artykule, nie dotyczą spraw związanych z ZUS-em i urzędem skarbowym oraz niektórych innych rodzajów spraw, co do których postępowanie uregulowane jest w ustawach szczególnych (np. postępowanie toczące przed Urzędem Patentowym).

Zacznijmy od tego, że po otrzymaniu decyzji z urzędu powinniśmy ją dokładnie przeczytać, bowiem decyzja powinna zawierać pouczenie o prawie i sposobie odwołania. W tym pouczeniu znajduje się także informacja o terminie na złożenie odwołania. Odwołanie można złożyć od decyzji administracyjnej wydanej w pierwszej instancji. Prawo do złożenia odwołania od decyzji przysługuje stronie postępowania.

Termin do wniesienia odwołania wynosi 14 dni od daty otrzymania decyzji lub jej ustnego ogłoszenia. Przepisy szczególne mogą wprowadzać inne terminy odwołania. Zazwyczaj otrzymujemy decyzje administracyjne pocztą, więc termin liczy się od dnia odebrania listu na poczcie. Odwołanie wnosi się na piśmie za pośrednictwem organu, który wydał decyzję, do organu nadzrędnego, czyli organu drugiej instancji. O tym, jaki organ jest organem drugiej instancji, zostaniemy poinformowani w pouczeniu znajdującym się w decyzji administracyjnej. Właściwości organów są wyznaczane w odpowiednich ustawach. Odwołanie możemy złożyć w urzędzie lub na poczcie. Prawdopodobnie napisane odwołanie musi zawierać prawidłową nazwę organu pierwszej i drugiej instancji. Na poniższym przykładzie wyjaśnię, jak należy prawidłowo zaadresować odwołanie.

#### PRZYKŁAD:

Decyzja została wydana w Urzędzie Miejskim w Krakowie przez Prezydenta Miasta, a organem drugiej instancji jest Wojewoda Małopolski. W takiej sytuacji wysyłamy odwołanie na adres Urzędu Miejskiego w Krakowie lub składamy odwołanie w samym urzędzie. Jednocześnie na odwołaniu musimy podać nazwę organu odwoławczego (drugiej instancji) w następujący sposób:

*Wojewoda Małopolski  
(podajemy adres urzędu wojewódzkiego)*

*za pośrednictwem*

*Prezydent Miasta  
Urząd Miejski w Krakowie  
(podajemy adres urzędu miejskiego)*

#### Jak napisać odwołanie?

Odwołanie powinno zostać napisane tak jak każde pismo kierowane do urzędu. Odwołanie powinno zawierać następujące elementy:

1. imię, nazwisko i adres osoby, która składa odwołanie,
2. dane adresowe organu, który wydał decyzję,
3. dane adresowe organu odwoławczego,
4. oznaczenie decyzji, którą zaskarżamy (powinniśmy podać datę wydania i numer decyzji),
5. uzasadnienie odwołania,
6. podpis,
7. załączniki.

W odwołaniu wystarczy wyrazić niezadowolenie z decyzji. Samo niezadowolenie już jest podstawą do rozpatrzenia naszego odwołania. Pamiętajmy jednak o tym, że prawdopodobieństwo pozytywnego rozpatrzenia odwołania zależy od argumentów, których użyjemy, aby uzasadnić w odwołaniu swoje racje. Poniżej podaję wzór odwołania od decyzji na postawie przykładu, który opisałam powyżej:

*(Ciąg dalszy na stronie 11)*

(Ciąg dalszy ze strony 10)

Kraków, 2 listopada 2009 r.

Jolanta Iksińska  
ul. Igrekowska 1/2  
Kraków

Wojewoda Małopolski  
(podajemy adres urzędu wojewódzkiego)

za pośrednictwem

Prezydent Miasta  
Urząd Miejski w Krakowie  
(podajemy adres urzędu miejskiego)

Odwołanie od decyzji administracyjnej z dnia ...  
(w tym miejscu wpisujemy datę wydania i numer decyzji,  
które znajdują się na decyzji)

Działając w imieniu własnym, składam odwołanie od decyzji z dnia ...  
... wydanej przez Prezydenta Miasta Kraków.

#### UZASADNIENIE:

Decyzję uzasadniam naruszeniem następujących przepisów ...

Poniżej należy się podpisać i ewentualnie wymienić załączniki.

Gdy składamy odwołanie w urzędzie, który wydał decyzję, musimy mieć przy sobie kopię odwołania po to, aby urzędnik, który je przyjmie, mógł potwierdzić jego przyjęcie. Jeśli przesyłamy odwołanie pocztą, powinniśmy wysłać je listem poleconym i zachować potwierdzenie nadania.

wał potwierdzenie nadania.

Od odwołań nie są pobierane opłaty. Odwołanie niesie za sobą skutki dla stron, ponieważ złożenie odwołania w terminie powoduje wstrzymanie wykonania decyzji za wyjątkiem tych decyzji, które zostały zaopatrzone w rygor natychmiastowej wykonalności lub podlegają natychmiastowemu wykonaniu na podstawie ustawy.

Organ administracji ma miesiąc na rozpatrzenie odwołania, po czym musi wydać decyzję, w której może:

1. uchylić decyzję i wydać nową decyzję, w której orzeknie co do istoty sprawy,
2. uchylić decyzję i przekazać sprawę do ponownego rozpoznania do organu pierwszej instancji,
3. utrzymać zaskarżoną decyzję,
4. umorzyć postępowanie.

Organ odwoławczy nie może wydać decyzji na niekorzyść strony, która złożyła odwołanie, chyba że zaskarżona decyzja rażąco narusza prawo lub rażąco narusza interes społeczny.

Z lektury artykułu wynika, że złożenie odwołania od decyzji administracyjnej nie jest trudne. Czynnością, która sprawia najwięcej problemów, jest prawidłowe uzasadnienie. Pamiętajmy, że na złożenie odwołania mamy 14 dni. Ten czas można wykorzystać na przestudiowanie przepisów, ewentualnych komentarzy. W końcu naszym celem jest ochrona naszych interesów i pomyślne załatwienie sprawy przed urzędem.

**Artykuł przesłany przez Forum Pokrzywdzonych przez Państwo**  
[www.forumpokrzywdzonych.pl](http://www.forumpokrzywdzonych.pl)

## NOWE WŁADZE W SEKCJI CHEMICZNEJ

7 maja we Włocławku odbyło się sprawozdawczo-wyborcze posiedzenie Rady Sekcji Chemicznej Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego. Rada wybrała władze na rozpoczynającą się kadencję. Przewodniczącym został Andrzej Krakowiak z Zakładów Azotowych „Puławy” SA. Wiceprzewodniczącymi zostali: Andrzej Musialik z Anwilu, Mariusz Budzik z Zakładów Azotowych „Tarnów”, Sebastian Matuszewski z „Wodociągów Warszawskich” oraz Andrzej Kiel z „Lotosu”. Wybrano także Komisję Rewizyjną w składzie: Krzysztof Szczerbowski z Synthos SA (przewodniczący), a także Zdzisław Gabrysiak z Kostrzyn Paper oraz Paweł Baran z Zakładów Azotowych „Tarnów”.

Podczas posiedzenia omówiono sytuację w branży oraz w poszczególnych firmach. Ze szczególną troską Rada Sekcji odniosła się do pogarszającej się sytuacji materialnej pracowników sektora chemicznego. Podjęto decyzję o wspieraniu zakładowych organizacji związkowych w negocjacjach płacowych oraz sporach prowadzonych z zarządami firm. Wypracowano stanowisko na zbliżający się Krajowy Sprawozdawczo-Wyborczy Zjazd Delegatów OZZZPRC.

