



**27 sierpnia 2012 r. w wieku 76 lat zmarł BOHDAN POŁUNKISZKIS –  
założyciel i pierwszy przewodniczący Ogólnokrajowego Zrzeszenia  
Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego**

Pożegnaliśmy Go 29 sierpnia na cmentarzu w Rymanowie. Wieloletni pracownik elektrowni Turów i Bełchatów. Współzałożyciel i pierwszy Przewodniczący Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Elektrowni Bełchatów.

Był postacią tyleż kontrowersyjną, co nietuzinkową. Znałem Go jeszcze z czasów dzieciństwa, biorąc kilkakrotnie udział w spływach kajakowych, których był współorganizatorem. Niezależny charakter w chwilach przełomu pozwolił mu współtworzyć Związek, któremu przewodniczył w trudnych początkowych latach.

Nie sposób nie wspomnieć roli Bohdana w organizowaniu Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego – centrali zrzeszającej rozproszone po całym kraju organizacje związkowe. Jeszcze niedawno, gdy odwiedził nasze biuro – siedzibę swojego związku, dodawał nam otuchy, ze zrozumieniem odnosząc się do naszych działań w dzisiejszej niełatwej przecież sytuacji.

Pochylmy głowę, dumając nad przemijaniem i nieuchronnie płynącym czasem, który bezlitośnie zabiera nas w nieznaną.

ANDRZEJ NALEPA  
Wiceprzewodniczący OZZZPRC

Bohdan Połunkiszkiś był przewodniczącym OZZZPRC w czasie, gdy w Puławach zawiązywaliśmy związek zawodowy. Przyjechał do nas na pierwsze walne zebranie delegatów. Zachęcał do przystąpienia do struktur ponadzakładowych i aktywnego w nich uczestnictwa. Pamiętam Go jako przyjaznego, pogodnego i ciepłego człowieka. Był prawdziwym związkowcem. Lubił innych ludzi i pracę na ich rzecz. Gdy ja rozpocząłem swoją pracę na szczeblu krajowym, wówczas Bohdan już przestał

aktywnie się angażować. Mimo to czerpaliśmy wzorce z Niego i ludzi, którzy wraz z Nim organizowali ruch związkowy po 1989 roku.

Sławomir Wręga  
Wiceprzewodniczący OZZZPRC

Bohdan był naszym kolegą i do końca pozostał wierny ideałom, w które wierzył. Przebywając na emeryturze w swoim ukochanym Rymanowie, żywo interesował się życiem związku i naszymi bieżącymi sprawami. Był wizjonerem i pragmatykiem. W 1990 roku, w tworzącej się nowej rzeczywistości gospodarczej i społecznej dostrzegł konieczność utworzenia mechanizmów broniących najsłabsze ogniwo łańcucha ekonomii – pracowników.

Przewidział, że drapieżny, dziki kapitalizm zechce wykorzystywać słabość pracowników i odbierać im płace i godność. Skutkiem tego było powstanie Porozumienia Związków Zawodowych Ruchu Ciągłego, organizacji zrzeszającej kilkadziesiąt związków z całego kraju. Porozumienie przekształciło się OZZZPRC, które funkcjonuje do dzisiaj. Bohdan pisał jej statut, współtworzył struktury i był pierwszym przewodniczącym. Staliśmy się wtedy prawdziwym uczestnikiem ruchu związkowego i podmiotem prawa pracy.

Ruszyliśmy do walki o dodatkowe dni wolne od pracy, dodatki zmianowe i staliśmy się stroną przy zawieraniu ponadzakładowych układów zbiorowych. Bohdan był niewątpliwym liderem tych działań. Nadawał naszym działaniom kierunek i wspierał nas, byśmy nie ustawali w wysiłkach. Był w tym niezwykle konsekwentny.

Wspomnienie zamieszczone na stronie internetowej OZZZPRC



Z MAGDALENĄ RYCAK, ekspertem Forum Związków Zawodowych w Zespole Trójstronnym ds. prawa pracy rozmawia Wojciech A. Pokora

## W Polsce pracownicy mają jedną z niższych rekompensat za pracę w nocy

### • Czy istnieją międzynarodowe normy prawne nakazujące specjalną ochronę pracowników nocnych i pracowników zmianowych?

– Istnieje dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady nr 2003/88/WE z 4 listopada 2003 r. dotycząca niektórych aspektów organizacji czasu pracy. W preambule wskazano, że państwa członkowskie mają zminimalizować ryzyko związane z pracą zmianową i pracą nocną. Nie podano, w jaki sposób, ale prawodawca wskazuje, że nie może się to odbywać poprzez rekompensatę pieniężną. Tak więc zgodnie z zaleceniami instytutów medycyny pracy przyjąć należy, że formą ochrony jest skrócenie czasu pracy lub wprowadzenie przerw w pracy wliczanych w czas pracy.

### • Jaka jest w tym względzie praktyka w krajach członkowskich?

– We wszystkich krajach Unii Europejskiej istnieją przepisy, które chronią pracowników zmianowych i nocnych, najczęściej poprzez skrócenie czasu pracy czy wprowadzenie regulacji dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę. Normy uwzględniają zalecenia instytutów medycyny pracy, na które powołuje się dyrektywa. Różnie ta ochrona wygląda, ale praktycznie w każdym państwie starej i nowej Unii jest rozbudowana regulacja chroniąca pracowników zmianowych i nocnych

### • Czyli nowe kraje unijne poradziły sobie z tym problemem i nie jest tak, że podobnie jak Polska zwlekają z wprowadzeniem regulacji?

– Poradziły sobie znacznie lepiej niż Polska. Myślę, że należy temat ten rozpatrywać w kategoriach chęci wprowadzenia tych regulacji. W naszych przepisach nie widać, by ktokolwiek zechciał się tym zająć. Prawo pracy w pierwszej kolejności ma chronić słabszego, czyli pracownika, a ten nie jest chroniony – jeśli chodzi o ochronę życia i zdrowia. Dlatego na początku XIX wieku rozwinęło się prawo pracy, by wprowadzić ochronę typu administracyjno-prawnego. Na tym polega ingerencja państwa. Nie można wszystkiego zostawić regulacjom pomiędzy pracownikiem a pracodawcą, bo będą nadużycia. Sami pracownicy mogą nie dać sobie rady z negocjowaniem warunków swojej pracy.

Zgodnie z art. 2 pkt 5 dyrektywy nr 2003/88/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 4 listopada 2003 r. dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dziennik Urzędowy L 299 z 18 listopada 2003 r.) praca w systemie zmianowym oznacza każdą formę jej organizacji, według której zatrudnieni zmieniają się na tych samych stanowiskach według określonego rozkładu czasu pracy.

Nasz ustawodawca wprowadził definicję, która odchodzi od sensu pracy zmianowej, nie ma tam bowiem mowy o zmienianiu się na stanowisku pracy. Mowa jest o zmianie pory wykonywania pracy. Definicja brzmi tak, że przez pracę zmianową należy rozumieć wykonywanie obowiązków według ustalonego rozkładu przewidującego zmianę pory jej wykonywania przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni. Dzięki temu łatwo można nakazać pracownikom pracę w niedzielę i święta. Wystarczy, że wprowadzi się w zakładzie pracę o różnych porach. Zatem pracodawca może mieć grupę pracowników, którzy przychodzą co dzień na godz. 8.00, a w niedzielę na 12.00 – i to już będzie zmiana godzin pracy. Nie została prawidłowo wprowadzona dyrektywa.

Prawodawca unijny wskazuje, że państwa członkowskie powinny chronić zdrowie osób wykonujących pracę w porze nocnej, w preambule powołuje się na badania instytutów medycyny pracy, które – jak wskazuje – dowodzą, że negatywny wpływ pracy zmianowej i nocnej nie jest tylko hipotezą naukową. Pracujący w takich systemach są narażeni na choroby układu krążenia, pokarmowego czy nowotwory.

Ale wróćmy do przykładów z innych państw, szczególnie tych, które w tym samym czasie co Polska weszły do Unii Europejskiej, mamy bowiem podobne doświadczenia historyczne oraz podobne sytuacje gospodarcze. Okazuje się, że tam można było wprowadzić ochronę, a u nas z jakiś powodów odwołana jest ta kwestia. Na Słowacji i w Czechach w kodeksach czasu pracy zmianowych jest skrócony w stosunku do innych w zależności, czy praca jest na dwie czy trzy zmiany. Ten, kto pracuje na dwie zmiany, jest mniej narażony na uszczerbek na zdrowiu niż ten, co pracuje na trzy zmiany. I tak tygodniowy wymiar pracy wynosi dla dwóch zmian 38 i 3/4 godziny oraz 37 i 1/2 dla trzech zmian.

W słowackim kodeksie pracy wskazano także, o której godzinie nie może zaczynać się zmiana poranna. Badania instytutów medycyny pracy wskazują, że nie należy rozpoczynać porannej zmiany przed godziną 6.00 oraz nie można zakończyć popołudniowej po 22.00. Wynika to z tego, że jeśli praca rozpocznie się przed 6.00, to organizm ludzki odczuje ją, jakby pracowano na noc, bo trzeba wstać np. o 4.00, czyli w środku nocy. Podobnie organizm odczuwa pracę po 22.00. To też organizm odczuwa, jakby pracował w nocy. Na Węgrzech określono, co znaczy zmiana popołudniowa – między 14.00 a 22.00. Zatem przywiązuje się dużą wagę do określenia dokładnie godzin pracy, wówczas pracodawcy nie mają swobody interpretacji i tym samym nadużyć. Później prawodawca regu-

*(Ciąg dalszy na stronie 4)*

*(Ciąg dalszy ze strony 3)*

luje, ile takich zmian może być (tzn. ile nocnych, ile dziennych). Istnieją nakazy, że zmiany nocne nie mogą odbywać się dłużej niż przez kolejne 4 czy 5 dni – tak wynika z badań instytutów medycyny pracy. W wymienionych krajach istnieją także zakazy stałego zatrudniania na zmiany nocne, bo to najbardziej niekorzystnie wpływa na zdrowie.

Na Litwie pracodawcy są np. zobowiązani do sukcesywnego przechodzenia ze zmiany na zmiany. Wymusza to szczegółowa regulacja dobowego odpoczynku. W wielu państwach uregulowano dłuższy odpoczynek dobowy. U nas tygodniowy odpoczynek można skrócić do 24 godzin, ale nie przewiduje się, że pracodawca ma obowiązek oddać zabrane godziny. Bo powinno być 35 godzin tygodniowo – to reguluje właśnie dyrektywa. Godziny zabrane trzeba oddać.

### • Dlaczego Polska nie stosuje tych wytycznych?

– Nie jestem politykiem, żeby to oceniać. Gdy Forum Związków Zawodowych próbowało uregulować tę kwestię w komisji trójstronnej, propozycja ta nie ujrzała światła dziennego. U nas niestety przez cały czas przedkłada się interesy pracodawców nad interesy pracowników, tłumacząc to kryzysem. Wyjątkowo łatwo u nas wprowadzić zmianowy system pracy czy pracę nocną. W większości krajów nie jest proste, żeby pracowników zatrudniać do pracy w niedzielę czy święta. Istnieje zasada rozliczania pracy w godzinach nadliczbowych. Nie wszędzie można nakazać, żeby pracownicy zostali na nadgodziny. W państwach unijnych potrzebna jest do tego zgody pracownika, u nas nadużywa się tych przepisów. Nigdzie nie ma wszech obowiązku pracy w godzinach nadliczbowych, jak obserwujemy to w Polsce. Niestety u nas istnieje mało rozwiązań prawnych pozwalających odmówić żądaniu pracodawcy.

Dodatkowo w Polsce pracownicy mają jedną z niższych rekompensat za zatrudnienie w nocy. U nas wlicza się dodatek za tę pracę do minimalnego wynagrodzenia. Może się więc okazać, że ten kto pracuje w nocy, pracuje za minimalną stawkę bez rekompensaty. A może istnieje silne lobby pracodawców w tej kwestii? Nie wiem, ale nie mówimy przecież o forsowaniu rozwiązań rewolucyjnych, które nie należą się pracownikom. Te uprawnienia przysługują pracownikom na mocy przepisów unijnych. Jednoznacznie wskazują to instytuty zdrowia. Poza tym tu także wchodzi w grę kwestie społeczne takie jak np. rodzina.

### • Czy inicjatywa Forum Związków Zawodowych, czyli zmiany w obowiązującym prawie pracy, ma na celu stosowanie w Polsce tych międzynarodowych norm ochronnych? Co konkretnie?

– Przede wszystkim Forum Związków Zawodowych walczy o zmianę definicji pracy zmianowej na zgodną z przepisami unijnymi. Chodzi o to, żeby za dzień wolny uznać kolejne 24 godziny od zakończenia doby pracowniczej. Wielu pracodawców rozumie to inaczej. Dla nich dzień wolny liczy się od

chwili zakończenia pracy, co wydłuża de facto czas pracy. Gdyby stosować definicję, o którą walczy Forum Związków Zawodowych (która notabene jest zgodna z definicją uznaną przez ministerstwo pracy i inspekcję pracy), oznaczałoby to, że w przypadku pracowników zmianowych ten czas pracy ulega skróceniu o 10-15 procent. Czyli uzyskalibyśmy efekt ze Słowacji – średnio 37 godzin tygodniowo. Pracownicy dziś już wygrywają procesy o rekompensaty za nadgodziny. Jeśli pracodawca traktuje te 24 godziny od chwili zakończenia pracy za dzień wolny, to pracownicy ich pozywają i w większości wygrywają w sądzie.

FZZ walczy o to, by określić, o której zaczyna się zmiana poranna i popołudniowa. To nie pociąga kosztów pracodawcy, ale ułatwia pracę, przeorganizowując ją, aby pracownika nie narażać na uszczerbek na zdrowiu.

Pracownicy muszą znać godziny pracy z większym wyprzedzeniem – żeby nie dowiadawali się nagle, jak pracują, żeby pracownik znał rozkład pracy. To ważne, żeby zgrać pracę z życiem rodzinnym, bo człowiek spełnia też inne funkcje, nie tylko zawodowe, ale też rodzinne. Mówiąc prostym językiem, chodzi o humanizację pracy zmianowej i nocnej.

Z jednej strony w naszym prawodawstwie mamy masę przepisów, które nie spełniają żadnej funkcji - ani ochronnej ani organizacyjnej, a z jakiegoś powodu pojęcie dnia wolnego nie może się przebić. Chodzi o to, żeby pracownicy nie byli zaskakiwani zmianami czasu pracy na zasadzie, że pracodawca nie wprowadza żadnej regulacji z wyprzedzeniem. Forum Związków Zawodowych chce, żeby odpoczynek tygodniowy został uregulowany. Pracodawcy nagminnie skracają odpoczynek. Czasem zapewnia się pracownikowi pracę przez 8 kolejnych tygodni. Wynika to z tego, że w przepisach mamy zapis, że jedna niedziela na cztery tygodnie powinna być wolna. Ale nie precyzuje się, że równo co czwartą. Zatem może się zdarzyć, że ktoś miał wolną niedzielę w pierwszym tygodniu i kolejną dopiero za 8 tygodni.

Forum zabiega także o to, żeby pracodawca miał obowiązek przechowywania ewidencji i indywidualnych rozkładów czasu pracy przynajmniej przez 5 lat. Dziś nie ma takiego obowiązku. Dzięki temu pracownik mógłby dochodzić swoich praw, nawet po dłuższym okresie. Bez tego wielu roszczeń nie da się dojść.

### • Kiedy można spodziewać się wprowadzenia powyższych zmian w naszym kraju?

– Nie wiem, czy przy tym układzie politycznym w ogóle jest na to szansa. Ale warto spróbować. Czasem mam wrażenie, że sprawa musi trafić do Trybunału Konstytucyjnego, żeby rząd się tym zainteresował. Nasze prace zapewne jakiś kompromis przyniosą. Sukcesem na pewno jest już to, że wprowadziliśmy pod obrady definicję dnia wolnego.

*(Ciąg dalszy na stronie 5)*

(Ciąg dalszy ze strony 4)

• **Dziękuję za rozmowę.**

WOJCIECH A. POKORA

MAGDALENA RYCAK

Prodziekan Wydziału Prawa i Administracji Uczelni Łazarskiego w Warszawie.

## Staramy się naprowadzić rządzących na drogę w kierunku Europy

**Komentarz SŁAWOMIRA WRĘGI,**  
wiceprzewodniczącego Forum Związków Zawodowych

Naszym obowiązkiem jest podnoszenie kwestii ochrony pracowników i wykazywanie sprzeczności z prawem unijnym oraz proponowanie stosownych zmian. Forum Związków Zawodowych te zmiany przygotowało i od pewnego czasu forsuje.

Jak już pisaliśmy w Zmianach, polityka gospodarcza kolejnych rządów opiera się na niskich kosztach pracy i wszystko, co te koszty pracy mogłoby podnieść, jest odrzucane.

Pracodawcy proponowane przez nas zmiany oceniają jako podnoszące koszty pracy, w związku z tym będzie niezwykle trudno doprowadzić do ich wdrożenia. Ale to nas nie zwalnia z pokazywania, że przepisy polskiego prawa są niezgodne z zapisami unijnymi. Nie zwalnia to od zabiegania, by właściwe regulacje zostały przyjęte. Mówiłem o tym przy okazji niskich kosztów pracy. Pojawiają się pewne symptomy, że ta sytuacja może się zmienić. Jednym z nich jest stanowisko Ministerstwa Gospodarki, w którym czytamy, że skończył się czas prowadzenia polityki gospodarczej w oparciu o niskie koszty pracy. Tego już się nie da robić. Nie jesteśmy w stanie w tej kwestii konkurować z Chinami, Tajwanem czy Indiami. Potrzebna jest nowoczesna organizacja pracy, potrzebne są nowe technologie. Pewne rozwiązania w tej kwestii już się pojawiają, chociażby pięciobrygadowa organizacja pracy jest w części wypełnieniem tych przepisów unijnych, które mówią o ochronie pracowników pracujących na zmiany czy w nocy. Świętej pamięci profesor Seymour Martin Lipset w swojej książce *Homo politicus: społeczne podstawy polityki* napisał, że jeżeli chcesz zobaczyć, jak twój kraj będzie wyglądał za 15 czy 20 lat, popatrz na kraje wyżej rozwinięte. Za te 15-20 lat będziesz tam, gdzie te kraje są dzisiaj. My chcemy realizować naturalną kolej rzeczy – nakierowywać i dyscyplinować tych, którzy organizują pracę, by dążyli do rozwiązań przyjętych w krajach wyżej rozwiniętych. To właściwa droga. Staramy się naprowadzić rządzących na drogę w kierunku Europy. (Spisał: WAP)

### Z PRAC ZESPOŁU TRÓJSTRONNEGO DS. PRAWA PRACY

18 września odbyło się posiedzenie Zespołu Trójstronnym ds. prawa pracy i układów zbiorowych. Rozmawiano o zmianach w kodeksie pracy oraz o unijnej konwencji nr 94.

Konwencja nr 94 dotyczy postanowień o pracy w umowach zawieranych przez władze publiczne. Jak zaznaczyli przedstawiciele Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, ma ona istotne znaczenie ze względu na duży zakres zamówień publicznych. Przed jej ratyfikacją do nowych zapisów muszą być ewentualnie dostosowane przepisy polskich ustaw.

Kolejnym tematem były zmiany w kodeksie pracy. Przewodniczący zespołu Maciej Sekunda z PKPP Lewiatan wskazał na art. 29 ust. 3 kodeksu, który obecnie nakazuje informowanie pracownika w odrębnym piśmie o takich kwestiach jak np.: częstotliwość wypłacania wynagrodzeń, czas pracy czy wymiar urlopu. Tymczasem te same informacje znajdują się w umowie o pracę, regulaminie wynagradzania czy regulaminie pracy. Padła propozycja, by w sytuacji, gdy pracownik został o tych wszystkich kwestiach wcześniej poinformowany, nie było potrzeby przekazywania mu owych informacji na piśmie po raz kolejny, co zlikwiduje niepotrzebne obciążenia biurokratyczne po stronie pracodawcy.

Przedstawiciel Pracodawców RP zaproponował, by rozpocząć rozmowy o specjalnych przepisach z zakresu prawa pracy, w tym umów o pracę, na czas nadchodzącego kryzysu. Sławomir Wręga z Forum Związków Zawodowych ocenił to jako zbędne,

podkreślając, że elastyczne formy zatrudnienia nie mają wpływu na zmniejszenie bezrobocia, co zostało naukowo udowodnione.

Wiceminister pracy Radosław Mleczek przekazał na ręce przewodniczącego zespołu przygotowane przez resort projekty zmian działu VI kodeksu pracy oraz węższe – dotyczące tylko czasu pracy. Zaznaczył, że są to propozycje sporządzone w oparciu o robocze spotkania z partnerami społecznymi, uwzględniające ich propozycje. Zawarte w projektach rozwiązania ocenił jako wpływające korzystnie na stabilizację zatrudnienia. Poinformował też, że resort ma na uwadze potrzebę pracy nad projektami przepisów regulujących kwestię m.in. umów na czas określony, okresów wypowiedzenia, ale na razie takiego projektu nie przygotował. Zaproponował natomiast, by partnerzy społeczni, przygotowując się do oceny przedłożonych zmian w kodeksie pracy, zastanowili się również nad regulacjami w sprawie telepracy, która także może pozytywnie wpłynąć na problem bezrobocia. Zaznaczył, że telepraca jest w Polsce coraz częściej stosowana w praktyce, niestety bez należytej regulacji prawnej. Ta, którą możemy obecnie stosować jest przestarzała, niedostosowana do potrzeb rynku.

Ostatecznie ustalono, że po roboczym spotkaniu z partnerami społecznymi na temat zmian w kodeksie pracy zaplanowanym na 25 września, na kolejnym posiedzeniu zespołu prawa pracy będą omawiane kwestie dotyczące: czasu pracy, telepracy i Konwencji nr 94.

Źródło: [www.fzz.org.pl](http://www.fzz.org.pl)

# SPRZEDAŻ OBIEKTÓW SOCJALNYCH

PAWEŁ JURAŁOWICZ

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH JURAŁOWICZ, HERMANN I WSPÓLNICY SPÓŁKA KOMANDYTOWA

Kancelaria otrzymała w ostatnim czasie od jednej z organizacji związkowych artykuły prasowe, które dotyczyły interpretacji art. 7 ust. 1 pkt 7 ustawy z 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zgodnie z jego brzmieniem środki funduszu zwiększa się o przychody z tytułu sprzedaży, dzierżawy i likwidacji środków trwałych służących działalności socjalnej, w części nieprzeznaczonej na utrzymanie lub odtworzenie zakładowych obiektów socjalnych. Kancelaria nie ustosunkowywała się do kwestii podatkowych związanych z tym zagadnieniem, a poruszanych w przesłanych artykułach. Kancelaria przychyliła się natomiast do stanowiska zawartego w tych artykułach, że środki trwałe, o których mowa w art. 7 ust. 1 pkt 7 ustawy, powinny służyć działalności socjalnej w momencie ich zbycia, wydzierżawienia czy likwidacji. Jeśli natomiast środek trwały utracił swój funkcjonalny związek z działalnością socjalną pracodawcy, uzyskany z tych transakcji przychód nie mieści się w zakresie tego przepisu.

Sąd Najwyższy w wyroku z 17 lutego 2000 roku, I PKN 538/99 wskazał, że z wykładni art. 7 ust. 1 pkt 7 ustawy wynika, że zmiana przeznaczenia „środka trwałego służącego działalności socjalnej” jest możliwa, z tym że jeżeli polega ona na jego sprzedaży, dzierżawie lub likwidacji, to przychody z tego tytułu zasilają zakładowy fundusz świadczeń socjalnych. Idzie przy tym o sprzedaż, dzierżawę lub likwidację środka trwałego służącego działalności socjalnej, nie zaś środka, który służył lub

mógłby służyć w przyszłości tego rodzaju działalności.

Innymi słowy, idzie o stan rzeczy istniejący w chwili sprzedaży, wydzierżawienia lub likwidacji, bo w przeciwnym razie ustawodawca w przepisie art. 7 ust. 1 ustawy z 4 marca 1994 r. zaznaczyłby, że jego dyspozycja obejmuje także środki trwałe, które służyły działalności socjalnej (i ewentualnie także te, co do których istniały zamiary przeznaczenia ich na tego typu cel, czy też te, które mogłyby celowi temu służyć). Oznacza to w szczególności, że środek trwały, który początkowo nie służył celom socjalnym, a celom tym służył w chwili sprzedaży, wydzierżawienia lub likwidacji, objęty jest dyspozycją art. 7 ust. 1 pkt 1 ustawy z 4 marca 1994 r., ale jednocześnie wynika stąd, że środek, który w przeszłości należał do tej kategorii, lecz w chwili sprzedaży, wydzierżawienia lub likwidacji przestał służyć celom socjalnym, nie jest objęty tym przepisem, zwłaszcza jeśli pracodawcy nie można postawić zarzutu, że zmieniając jego przeznaczenie, działał w sposób nieracjonalny (bezzasadny gospodarczo) lub w celu obejścia rygoru wynikającego z art. 7 ust. 1 pkt 7 ustawy z 4 marca 1994 r. Do wniosku takiego prowadzi wykładnia językowo-logiczna tego przepisu, jak również jego interpretacja funkcjonalna, która zakłada, że pracodawca powinien mieć możliwość zmiany przeznaczenia swoich poszczególnych „obiektów trwałych”, zwłaszcza jeżeli jest to uzasadnione względami gospodarczymi lub socjalnymi.

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 0 502 071 043. Istnieje możliwość indywidualnej negocjacji ceny reklamy.

Rozmowa z WIESŁAWEM KOCEM, skarbnikiem Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego

## W 40 DNI DOKOŁA ISLANDII (cz. 2)

• **Jakie wrażenia są Twoje ogólne wrażenia z podróży po Islandii? Jaki to kraj? Co Ci się podobało, a co Cię zaskoczyło? Czy wyspa ta jest dobrym miejscem do życia? W ostatnich latach wielu Polaków się tam osiedla...**

– Opisać wrażenia? To bardzo trudne. Po pięknie Polski uważam, że to kraj niesamowity. Surowy, trudny, ale uroczy. I wcale nie dziwię się Islandczykom, którzy przemierzają go wzdłuż i wszerz z różnego rodzaju kamperami, przyczepami i samochodami, konno, pieszo i rowerem. Mnie najbardziej podobały się występujące tam na każdym kroku kontrasty. Tu nie można mówić o monotonii – co kilka kilometrów diametralnie potrafi zmienić się krajobraz, a także pogoda. Stałe są jedynie dwie rzeczy: wiatr i przewyższenia. Wiatr wieje zawsze – od przelotnych zefirków do tak silnych podmuchów, że człowieka z rowerem zwiewa z drogi (jeżeli nie ma wiatru, to znaczy, że jesteśmy zasłonięci lub wiatr zmieni za chwilę kierunek). Z kolei przewyższenia są nawet, jak nam się wydaje, że ich nie ma.

W Islandii podobało mi się wiele rzeczy i wymienianie ich trwałoby bez końca. Islandczycy to pogodni ludzie. Czasami nieufni w stosunku do obcych, a jednak zwykle życzliwi i pogodni (miałem tylko dwie sytuacje, w których można było pomyśleć, że jest inaczej). Zaskoczeniem dla mnie była nietrwałość aury, szczególnie w pierwszych dniach. Kilkakrotnie w ciągu dnia się przebierałem, bo miałem pogodę od słonecznej wietrznej do deszczowej wietrznej. Taki całodniowy misz-masz. Po kilku dniach, kiedy organizm się przyzwyczaił do temperatury, było już o wiele lepiej. Najniższa temperatura w namiocie to zero stopni Celsjusza, zaś najwyższa to 18 stopni. Choć nie raz w miejscach osłoniętych od wiatru wydawało się o wiele cieplej, to jednak w większości temperatura oscylowała w zakresie 8-15 stopni Celsjusza.

Ceny w przeliczeniu na złotówki są bardzo wysokie – np. jabłka kosztują około 8 zł, a ser żółty to ponad 35 zł za kilogram. Mnie, jak pisałem wcześniej, ratowała żywność przywieziona z Polski. Jednak moim zdaniem Islandia jest dobrym miejscem do życia. Trudnym, wymagającym, ale dobrym. Mieszka tu około 20 tys. Polaków. Ich zarobki – w zależności od kwalifikacji – są dość wysokie jak na polskie realia. A w przełożeniu na realia islandzkie pozwalają spokojnie funkcjonować rodzinom. Co ważne – funkcjonują tam silne i dobrze odbierane związki zawodowe.

• **Jakie będą owoce tej wyprawy? Wspominałeś o tym, że codziennie sporządzałeś notatki, prowadziłeś coś w rodzaju**

**dziennika... Jak zamierzasz wykorzystać ten materiał?**

– Owoce tej wyprawy są przede wszystkim we mnie – w moich przeżyciach i wspomnieniach. Oglądając zdjęcia, można zobaczyć tylko niewiele z tego, co ja widziałem (choć ci, którzy je oglądają, mówią o ich pięknie). Oprócz tego jest kilka rzeczy, które postaram się wprowadzić w życie – w strefie prywatnej, ale i zawodowej. To efekt dogłębnej analizy, wielu godzin przemyśleń. Oprócz tego, tak jak w podróży przez Europę prowadziłem swego rodzaju dziennik. Każdego dnia starałem się napisać trochę o tym, co mnie spotkało na drodze. Po uzupełnieniu w mapki i wykresy wysokości powstanie przewodnik dla tych, co planują wyprawę na Islandię. Ja też korzystałem z doświadczeń wielu osób, które jechały przez ten kraj. I dzięki rozmowie z nimi dowiedziałem się wielu rzeczy, które pozwoliły mi uniknąć błędów. Nie wszystkich, bo nie jest możliwe postawienie znaku równości pomiędzy jedną a drugą wyprawą. Ale mentalnie mogłem się przygotować.

• **Czy Islandia, jakby nie patrzeć jeden z najbardziej egzotycznych krajów europejskich, jest przyjazna dla turystów? W jaki sposób najlepiej ją poznać?**

– Islandia jest bardzo przyjazna dla turystów. Dosłownie wszyscy znajdują tu dla siebie możliwości do spełnienia swoich oczekiwań. Można Islandię zwiedzać na różne sposoby. Ja uważam, że kolejność taka: pieszo, konno, rowerem, motorem, kamperem, samochodem lub samolotem jest najlepsza. Pieszo, rowerem i konno jesteśmy w stanie fizycznie dotknąć i zatrzymać się w każdym miejscu. Pozostałe sposoby to tak jak lizanie czekolady przez szkło. Nie obrażając nikogo. Takie jest jednak moje zdanie. Widziałem wiele rzeczy, które turyści na motorach i w samochodach mijali bez zatrzymania.

Jest jeden niesamowity sposób zwiedzania Islandii. Grupy kilkuosobowe, ale i indywidualni turyści udają się na najdalej na północ wysunięty przylądek Islandii z latarnią Hranhafnartangi. Jest to punkt startowy, potem pieszo trawersują Islandię. To chyba najtrudniejszy – zarówno logistycznie, jak i wytrzymałościowo – sposób poznania i zwiedzania tego pięknego kraju. Ale wtedy mamy prawie stuprocentową pewność, że nie pominiemy niczego. Po drodze spotykałem grupy 2-10 osobowe, które zwiedzały Islandię na różne sposoby. Oczywiście do każdego trzeba się przygotować inaczej. Ale można też najprościej zapakować kilka rzeczy i udać się stopem wokół Islandii.

*(Ciąg dalszy na stronie 8)*

## Jubileusz MZZPRC Grupy Lotos

14 września br. z okazji 15-lecia Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Grupy LOTOS w Bazylice Świętej Brygidy w Gdańsku odbyło się poświęcenie sztandaru organizacji.

Uroczystość uświetniła obecność pocztów sztandarowych: Forum Związków Zawodowych, Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego, Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Policjantów Województwa Pomorskiego, Związku Zawodowego Przedsiębiorstwa Komunikacji Miejskiej w RP oraz Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Zakładów Chemicznych Police.

Po uroczystościach kościelnych dalsza ich część odbyła się w Ośrodku Wypoczynkowym Szarlota. Zaproszenie do udziału w nich przyjęli m.in.: Roman Michalski, przewodniczący Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego, Józef Partyka, przewodniczący Pomorskiego Wojewódzkiego Zarządu Forum Związków Zawodowych i przewodniczącego Związku Zawodowego Policji Województwa Pomorskiego, Stanisław Taube, przewodniczący Związku Zawodowego Komunikacji Miejskiej, Andrzej Krakowiak, przewodniczący Sekcji Chemicznej Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego, Waldemar Badetek, przewodniczący Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Zakładów Chemicznych Police, Krzysztof Barcikowski, przewodniczący Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Grupy Kapitałowej PKN ORLEN, Adam Odolski, przewodniczący Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Zakładów Azotowych w Tarno-

wie-Mościcach, Andrzej Musialik Przewodniczącego Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Systemu Zmianowego ANWILU SA i spółek, Robert Węgrzynowski, przewodniczący Wolnego Związku Zawodowego w Grupie LOTOS, Andrzej Trzciniński, przewodniczący Związku Zawodowego Inżynierów i Techników w Grupie LOTOS, a także Grzegorz Bonk i Cezary Gotowiec, dyrektorzy PZU Życie. Naszymi gośćmi byli również założyciele związku – zostali oni obdarowani upominkami.

KAZIMIERZ TRĘBACZ  
Przewodniczący  
MZZPRC Grupy LOTOS

*Międzyzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego w gdańskim LOTOSIE powstał w 1997 r. Od samego początku funkcję przewodniczącego sprawuje Kazimierz Trębacz. W chwili zakładania związku w Grupie LOTOS pracowało 2300 osób i działały cztery organizacje związkowe. Obecnie pracuje 1250 osób, a związków zawodowych jest sześć. Na przestrzeni ostatnich 15 lat wydzielono kilkanaście spółek córek. W 2007 roku wprowadziliśmy do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy zapisy dotyczące doby pracowniczej i dnia wolnego, skracając czas pracy do 33,6 godzin, ale w innym systemie niż ma to miejsce w Zakładach Azotowych „Puławy”. Najbardziej uciążliwe okazały się cztery zmiany nocne pod rząd, dlatego 6 września 2012 r. podpisaliśmy protokół do ZUZP, na mocy którego z dniem 3 lutego 2013 r. przechodzimy na system: dwie zmiany poranne, dwie popołudniowe, dwie noce i cztery dni wolne. Związek pilnuje, by w zakładzie nie było zwolnień. Obecnie przygotowuje się do negocjacji wzrostu wynagrodzeń na 2013 rok.*

Fotorelacja z uroczystości na okładce.

(Ciąg dalszy ze strony 7)

## W 40 DNI DOKOŁA ISLANDII

Wszystko zależy od tego, które oblicze Islandii chcemy zobaczyć. A tych jest wiele. Islandczycy bez większych problemów – jak na razie – zabierają na stopa. Problemem jest tu tylko język – warto jest znać w stopniu dobrym angielski i ciekawostka – dobrze jest opanować kilka podstawowych słów w języku islandzkim. Mieszkańcy tego kraju bardzo ciepło traktują tych, co przynajmniej na początku zagadują zwykłe powitania i pytanie, jak się masz, w ich języku. Później spokojnie można przejść na angielski – zdecydowana większość Islandczyków mówi płynnie tym językiem.

- Cztery lata temu, kiedy wróciłeś z podróży po Europie, powiedziałeś czytelnikom ZMIAN, że kolejna będzie Islandia.

### Jakie teraz są Twoje plany?

– Dość trudno teraz mówić mi o planach. Zaledwie kilka tygodni temu zakończyłem podróż, nadal jeszcze więcej niż jedną nogą tkwię w Islandii. Co daje? Może pieszy trawers Islandii? A może jakaś wyprawa kajakiem? O ile wcześniej wiedziałem dokładnie, to teraz wydaje mi się to trudne. Od ponad 20 lat podróżuję rowerem. Na rowerze chciałbym jeszcze przemierzyć Kanadę i Sybrię. Kołaczą się po głowie jakieś plany, na dzisiaj nie jestem jednak w stanie jasno się określić szczegółów.

- Dziękuję za rozmowę.

MAGDALENA ZARYCHTA

## **RYSZARD PIASECKI**

### **Były przewodniczący Sekcji Elekrowni na Węgiel Brunatny OZZZPRC**

W związku z zakończeniem przeze mnie pracy jako przewodniczący Sekcji Elekrowni na Węgiel Brunatny OZZZPRC chciałbym podsumować swoją działalność – podzielić się spostrzeżeniami, doświadczeniem, a może i osiągnięciami w swojej pracy.

Ostatnie posiedzenie sekcji, któremu przewodniczyłem, odbyło się we Władysławowie w dniach 5-7 września. Zdałem wówczas sprawozdanie ze swojej działalności za okres mijającej kadencji, czyli lata 2008-2012. Zostało ono przyjęte przez radę sekcji.

Od października 2008 r., kiedy to zostałem wybrany przewodniczącym sekcji, dużo się zmieniło w firmach, w których działają nasze organizacje członkowskie. Trzeba przyznać, że nie była to łatwa kadencja tym bardziej, że w energetyce przez cały czas dokonują się przemiany – własnościowe, konsolidacyjne, restrukturyzacyjne itp. Korzystaliśmy z możliwości uczestniczenia w pracach Zespołu Trójstronnego ds. branży energetycznej, gdzie prezentowane były sprawy, których nie można załatwić na szczeblu danej firmy. Nie ukrywam, że wciąż jest sporo nerwowości i niepewności. Na porządku dziennym jest wydzielanie spółek, utrata przywilejów i co najgorsze zmniejszenie zatrudnienia. Nie raz zadaję sobie pytanie, gdzie jest granica, której nie powinno się przekroczyć. Pracujemy na różnych szczeblach w naszych zakładach, w sekcjach, Zrzeszeniu

i w Forum związków Zawodowych, aby przekształcenia te były jak najmniej dokuczliwe do pracowników. Coraz trudniej rozmawia się z pracodawcami na tematy płacowe, a przecież firmy mają całkiem niezłe zyski wypracowane przez pracowników.

Podsumowując mijającą kadencję, jestem bardzo zadowolony z organizacji wspólnych posiedzeń Sekcji Elekrowni na Węgiel Brunatny i Elekrowni Kamienny. Nie ukrywałem też od samego początku, że celem naszym jest umocnienie naszej pozycji i stworzenie przeciwwagi w negocjacjach z pracodawcami. Wspólne rozmowy oraz podejmowane działania z pewnością się temu przysłużą. Omawiane problemy w energetyce, wymiana poglądów i doświadczenia z pewnością pomogły w podejmowaniu trafnych decyzji na rzecz zabezpieczenia spraw pracowniczych.

Widzę dużą otwartość uczestników tych posiedzeń i dzielenie się sprawami ważnymi dla pracowników. Podejmowaliśmy wspólne stanowiska w sprawach ważnych dla energetyki, wspieraliśmy też komitet protestacyjny w Puławach. Jako przewodniczący sekcji uczestniczyłem w pracach zarządu Zrzeszenia i zespołach roboczych dotyczących czasu pracy w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dla Pracowników Przemysłu Energetycznego. Kwestia ta jest wciąż nierozwiązana.

Kończąc, chciałbym podziękować wszystkim za współpracę. Ocenę mojej pracy pozostawiam tym, z którymi przyszło mi pracować. Nowo wybranym władzom sekcji trafnych i mądrych decyzji.

## **Z PRAC SEKCJI ENERGETYCZNYCH**

W dniach 5-7 września we Władysławowie odbyło się połączone posiedzenie Sekcji Elekrowni na Węgiel Kamienny i Elekrowni na Węgiel Brunatny. Uczestniczył w nim również przewodniczący OZZZPRC Roman Michalski, który omówił bieżącą sytuację oraz plany prac Zrzeszenia. Przybliżył również tematykę posiedzenia prezydium w Koninie.

W dalszej części spotkania omawiano problematykę związaną z prowadzoną we wszystkich grupach energetycznych restrukturyzacją, wiążącą się bezpośrednio z ograniczeniem zatrudnienia.

Z wypowiedzi przedstawicieli poszczególnych elektrowni wynikało, że energetyka brnie w złym kierunku – zamiast produkować prąd produkujemy bezrobotnych. Dobrych fachowców, którzy przez dziesiątki lat związani byli tylko z branżą wyprowadza się z firm i niekoniecznie będą oni umieli znaleźć się na rynku pracy. Wszyscy ci, którzy do tego doprowadzają, nie mają żadnej wizji na przyszłość – nie potrafią powiedzieć, co się stanie w elektrowniach, jak będą remontowane i obsługiwane urządzenia. Według związkowców zmiany te nie przyniosą żadnych

korzyści ekonomicznych – jak twierdzą pracodawcy, tylko biedę i strach o przeżycie.

W kolejnym punkcie spotkania omawiano sytuację dotyczącą wydłużenia wieku emerytalnego. Stwierdzono jednogłośnie, że następstwem tego powinny być wzmożone działania OZZZPRC oraz innych central związkowych mające na celu wprowadzenie definicji dnia wolnego, co doprowadzi do skrócenia czasu pracy oraz wyeliminowania niekorzystnych grafików nakazujących pracę przez cztery kolejne dni na nocną zmianę. Takie działania podjęli już pracodawca i związki zawodowe w Elektrowni Połaniec, gdzie od 1 września wprowadzona została pięciobrygadowa organizacja pracy w systemie dwójkowym (więcej na ten temat w kolejnym numerze ZMIAN w artykule obiecany przez przewodniczącego ZZPRC z Połańca Leszka Kasińskiego).

Omówiono także bieżącą sytuację w poszczególnych elektrowniach. Wniosek z dyskusji nasuwa się tylko jeden – należy jak najszybciej jednoczyć działania w obronie praw pracowniczych w całej energetyce i pozostałych branżach.

ZBIGNIEW DYKOWSKI  
Przewodniczący Sekcji Elekrowni  
na Węgiel Kamienny OZZZPRC





## FORUM POKRZYWDZONYCH PRZEZ PAŃSTWO ZAUFAJĄCE PEWNOŚĆ NADZIEJA

Forum Pokrzywdzonych przez Państwo od 1 października 09 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.

## NA CZYM POLEGA EGZEKUCJA?

Niniejszy artykuł dotyczy postępowania cywilnego opartego na kodeksie postępowania cywilnego. Postępowanie egzekucyjne polega na przymusowym ściąganiu długu. Dlaczego używamy zwrotu „przymusowy”? Egzekucja jest przymusowa, ponieważ wykonuje ją czynnik państwowy, przeważnie komornik, który ma obowiązek prowadzić egzekucję zgodną z wnioskiem wierzyciela. Egzekucję prowadzi się bez względu na wolę dłużnika. W postępowaniu egzekucyjnym występują następujące podmioty:

1. dłużnik – osoba, która ma obowiązek spłacić dług,
2. wierzyciel – osoba, która ma prawo wyegzekwować dług,
3. organ egzekucyjny – przeważnie komornik, ewentualnie sąd.

Komornik to organ egzekucyjny, który ma obowiązek wyegzekwować od dłużnika kwotę lub obowiązek zasądzone wyrokiem. Komornik to „ostatni etap” związany z dochodzeniem długów od dłużnika. Dług to obowiązek wykonania czynności na rzecz jakiejś osoby. Dług może wynikać z różnych tytułów – na przykład ze zobowiązania, odszkodowania, alimentów (długi mogą być pieniężne i niepieniężne). Komornik może egzekwować tylko wtedy, kiedy pozwalają mu na to przepisy prawa. Należy pamiętać o tym, że komornik nie może do nas zstukać i bezpodstawnie toczyć egzekucję. Komornik działa na rozkaz wierzyciela. Ma obowiązek prowadzić egzekucję, jeśli otrzyma prawidłowo napisany wniosek o wszczęcie egzekucji i wyrok z klauzulą. Poza tym komornik ściąga długi od osób, które nie chcą dobrowolnie ich spłacić. To znaczy, że komornik przychodzi do osób, które zalegają z płaceniem swoich długów i wierzyciel nie ma innego wyjścia, jak zastosować środki przymusu poprzez egzekucję komorniczą.

Każde postępowanie egzekucyjne zaczyna się w momencie złożenia przez wierzyciela wniosku o wszczęcie egzekucji. Aby wszcząć egzekucję, wierzyciel musi najpierw posiadać tytuł

wykonawczy, którym może być:

1. orzeczenie sądu prawomocne lub podlegające natychmiastowemu wykonaniu,
2. ugoda zawarta przed sądem,
3. orzeczenie referendarza sądowego prawomocne lub podlegające natychmiastowemu wykonaniu,
4. wyrok sądu polubownego lub ugoda zawarta przed takim sądem,
5. ugoda przed mediatorem,
6. inne orzeczenia, ugody i akty, które z mocy ustawy podlegają wykonaniu w drodze egzekucji sądowej,
7. akty notarialne na zasadach przewidzianych w kodeksie postępowania cywilnego.

Jeżeli wierzyciel posiada któryś z powyższych dokumentów i uzyskał dla niego klauzulę wykonalności, wtedy może złożyć wniosek o wszczęcie egzekucji.

### UWAGA!

Niektóre orzeczenia posiadają rygor natychmiastowej wykonalności, a to oznacza, że nie muszą być prawomocne, aby uzyskać klauzulę wykonalności.

Czym jest klauzula wykonalności? W uproszczeniu można powiedzieć, że klauzula wykonalności to poświadczenie przez sąd, że konkretny wyrok czy ugoda są prawomocne i można na ich podstawie prowadzić postępowanie egzekucyjne. Klauzula przeważnie wygląda w ten sposób, że na wyroku przybija się czerwoną pieczęć z tekstem, który brzmi następująco:

*W imieniu Rzeczypospolitej Polskiej, dnia ... Sąd ... w ... stwierdza, że niniejszy tytuł uprawnia do egzekucji w całości/w zakresie ... oraz poleca wszystkim urzędom oraz osobom, których to może dotyczyć, aby postanowienia tytułu niniejszego wykonały, a gdy o to prawnie będą wezwane, udzieliły pomocy.*

(Ciąg dalszy na stronie 11)

(Ciąg dalszy ze strony 10)

*Orzeczenie podlega wykonaniu jako prawomocne/natychmiast wykonalne.*

Co się dzieje po złożeniu wniosku o wszczęcie egzekucji?

Organ, który prowadzi egzekucję, przeważnie komornik, wzywa wierzyciela do zapłaty zaliczki na prowadzenie egzekucji. Wysokość zaliczki wynika z przepisów prawa. Zaliczka zostanie zwrócona po wyegzekwowaniu długu.

Następnie rozpoczyna się egzekucja, która może przebiegać różnie w zależności od tego, z jakich składników majątku dłużnika będzie zaspokajany dług wierzyciela. Można prowadzić egzekucję z:

1. nieruchomości,
2. wynagrodzenia za pracę,
3. środków na rachunkach bankowych,
4. ruchomości (na przykład samochód),
5. innych składników.

Przyjmuje się zasadę, że egzekucja powinna być jak najmniej uciążliwa dla dłużnika. Zasada przejawia się na przykład tym, że komornik nie może zająć domu i go sprzedać, jeśli pieniądze na pokrycie długu znajdują się na koncie dłużnika.

Komornik zawiadamia wierzyciela i dłużnika o tym, jakie czynności podejmie. W trakcie postępowania można kontrolować działanie komornika między innymi poprzez skargę na czynności komornika. Postępowanie egzekucyjne przeważnie trwa dość długo i jest dość skomplikowane dla osób, które nie posiadają wykształcenia prawniczego. Dlatego warto jest „doksztalać się” w trakcie postępowania. Dotyczy to zarówno wierzyciela, jak i dłużnika. Należy pamiętać o tym, że postępowanie egzekucyjne jest dość kosztowne przede wszystkim dla dłużnika. Niemniej komornik nie wykona czynności, które zleca mu wierzyciel, jeśli nie zostanie zapłacona za nie zaliczka przez wierzyciela. Kwoty zaliczek mogą być wysokie w stosunku do przeciętnych zarobków.

Wierzyciel ma prawo zwracać się do komornika z zapytaniem o stan sprawy. Może także wskazywać, z jakich składników majątku komornik ma prowadzić egzekucję.

Z kolei dłużnik musi mieć świadomość, że czas gra na jego niekorzyść. Im dłużej będzie zwlekał ze spłatą należności, tym większe odsetki przyjdzie jemu zapłacić. Unikanie odbierania poczty może wywołać niekorzystne dla dłużnika skutki – na przykład rozpoczęcie biegu jakiegoś terminu. Wierzyciel będzie tak długo inicjował i utrzymywał postępowanie egzekucyjne, dopóki nie odzyska całego długu. Trzeba pamiętać, że dłużnik ponosi finalne koszty egzekucji.

REKLAMA



**Łukasz Wereszczyński**  
radca prawny

### **Kompleksowa obsługa związków zawodowych:**

- opinie oraz ekspertyzy prawne i ekonomiczne**
- porady prawne**
- doradztwo prawne i ekonomiczne w negocjacjach**
- reprezentacja przed sądami**

#### **KONTAKT:**

**[www.kancelariawereszczynski.pl](http://www.kancelariawereszczynski.pl)**

**tel. 75 64 01 972**

**e-mail: [lwereszczynski@kancelariawereszczynski.pl](mailto:lwereszczynski@kancelariawereszczynski.pl)**