

DOŚĆ LEKCEWAŻENIA SPOŁECZEŃSTWA

Pod hasłem „Dość lekceważenia społeczeństwa” zaprotestują jesienią związki zawodowe. Akcja rozpocznie się 11 września 2013 r. i skończy nie wcześniej niż 14 września. Związkowcy zapowiadają, że są gotowi walczyć do końca.



Podczas konferencji prasowej, która odbyła się 18 lipca w siedzibie FZZP PKP, przewodniczący Forum Związków Zawodowych Tadeusz Chwałka zapowiedział, że centrale są w każdej chwili gotowe „do dialogu autonomicznego prowadzonego przez związki i organizacje pracodawców”. *Mamy nadzieję, że rząd się opamięta i zacznie prowadzić prawdziwy dialog ze związkami* – mówi T. Chwałka. Jego zdaniem jednak premier Donald Tusk, spotykając się jedynie z pracodawcami, nie wyraża chęci porozumienia. Podkreśla, że problemem w Polsce są

dziś młodzi ludzie, pracujący przez długi czas na podstawie umów cywilnoprawnych, a także emeryci otrzymujący co miesiąc głodowe emerytury. Także o ich prawa upominają się związki zawodowe. *Dlatego już teraz odwołujemy się do społeczeństwa, nie tylko do pracowników, nie tylko do związkowców, by wsparli protest w obronie słusznych swoich praw socjalnych* – apeluje przewodniczący FZZ.

Także przewodniczący OPZZ Jan Guz podkreśla, że związki stają w obronie wszystkich pracowników – nie tylko tych, którzy opłacają składki. Odnosił się też do kwestii nowelizacji budżetu, którą zapowiedział rząd, podkreślając, że stracą na tym przede wszystkim zwykli ludzie, korzystający często z pomocy socjalnej. *Ukrywano przed nami fakty, mówiono, że jesteśmy Zieloną Wyspą, a tymczasem to u nas jest najwięcej głodujących dzieci* – powiedział.

Przewodniczący NSZZ „Solidarność” Piotr Duda zaznaczył, że związki są gotowe na długą walkę. Zauważył, że hasło wzywające do protestów na szerokie znaczenie i zachęca do udziału w nich wszystkich przedstawicieli polskiego społeczeństwa, którzy czują się lekceważeni przez obecny rząd. Mówiąc o odpowiedzi na zaproszenie pracodawców do dialogu autonomicznego stwierdził, że związki oczekują jednoznacznego stanowiska pracodawców w sprawie realizacji zapisów pakietu antykryzysowego z 2009 r. w kwestii m.in. płacy minimalnej czy świadczeń socjalnych.

Przewodniczący reprezentatywnych central związkowych oświadczyli zgodnie, że stracili zaufanie do pracodawców, którzy jedynie załatwiają swoje sprawy z rządem. Oprac. (MZ)

DALEKO DO POROZUMIENIA

Uniemożliwienie przez stronę rządową prowadzenia jakichkolwiek negocjacji w sprawie minimalnego wynagrodzenia i wskaźnika wzrostu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej to jedno z przyczyn zawieszenia przez trzy reprezentatywne centrale związkowe prac w gremiach dialogu społecznego.

Związkowcy przypominają, że tak jak w kwestii waloryzacji rent i emerytur na 2014 r., tak samo w sprawie minimalnego wynagrodzenia w sferze budżetowej na 2014 r. rząd przedstawił jedynie ultimatum: zamrożenie funduszu płac w państwowej sferze budżetowej i ustalenie wysokości minimalnego wynagrodzenia na poziomie gwarantowanym ustawą, czyli 1680 zł brutto. Jest to sprzeczne z zasadą dialogu społecznego.

Procedura corocznych negocjacji w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych w zakresie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w roku następnym wynika z przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, zaś wskaźnika waloryzacji wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej – ustawa o kształtowaniu wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej oraz

zmianie niektórych ustaw z dnia 23 grudnia 1999 r. Termin zakończenia negocjacji ustawy te wyznaczają odpowiednio na 15 lipca i 20 lipca każdego roku. Jeśli do tego dnia Trójstronna Komisja nie osiągnie porozumienia, wówczas Rada Ministrów jest upoważniona przez ustawodawcę do podjęcia decyzji.

Przypominamy, że już 23 maja 2013 r, strona związkowa przedstawiła swoje stanowisko odnośnie ustalenia wysokości tych wskaźników i zaproponowała wzrost wysokości płacy minimalnej o 7,5 proc. Do wysokości 1720 zł brutto oraz wzrost wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej na poziomie nie mniejszym niż 7,1 proc.

Wobec jednoznacznego zablokowania przez stronę rządową szans na doprowadzenie do – wskazanego w przepisach prawa – porozumienia w kwestii minimalnego wynagrodzenia oraz wskaźników waloryzacji płac w państwowej sferze budżetowej na 2014 rok, związki zawodowe uznały rozmowy na ten temat za bezprzedmiotowe, dlatego też zwołanie posiedzenia Trójstronnej Komisji na dzień 12 lipca 2013 r. nie miało najmniejszego sensu – czytamy w oświadczeniu podpisanym przez przewodniczących trzech reprezentatywnych central związkowych. (MZ)

Oświadczenie Forum Związków Zawodowych w sprawie przyczyn zawieszenia prac w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno- Gospodarczych

Zawieszenie prac w Trójstronnej Komisji przez związki nie ma ani charakteru politycznego, ani osobistego wobec ministra Kosiniaka-Kamysza. Uczestniczymy w polityce, ale nie chodzi nam w tym akcie o obalenie rządu. Podkreślamy natomiast brak realnego wpływu obecnego przewodniczącego TK na rząd i premiera jeśli chodzi o ważne społecznie kwestie, podejmowane przez związki zawodowe. Mówiąc o zmianie na stanowisku przewodniczącego Komisji, mamy na myśli zmianę jakości dialogu, żeby TK przestała być miejscem wysłuchiwanie rządowego ultimatum, przygotowanego po cichu z pracodawcami bo to jest dyktat, o którym tak wiele mówi premier. To działanie właściwe monarchii, nie władzy demokratycznej.

Rząd zupełnie ignoruje też postulaty zgłaszane przez związki. Trzeba jasno i jednoznacznie powiedzieć: tylko związki walczą o zmniejszenie liczby umów śmieciowych, o zatrudnianie młodych na etatach, o ograniczenie im okresu trwania umów terminowych. To tylko związki przeciwstawiają się zmuszaniu pracowników do zakładania fikcyjnych firm, żeby tylko pracodawca nie musiał płacić za nich składek, a płace mógł dowolnie ograniczać.

Nie troszczą się o to ani pracodawcy, ani rząd, który szczeni się tym, że miał tak wielu młodych wyborców. Dziś funduje im brak stabilizacji zawodowej, podporządkowanie życia osobistego interesom pracodawcy. Wyrzuca ich na przymusową emigrację proponując w zamian co najwyżej bezpłatne staże, a za chwilę głodowe zasiłki.

Jako związki zawodowe cierpliwość w dialogu przy stole negocjacyjnym wykazywaliśmy długo. Pisaliśmy listy do premiera w sprawie Kodeksu pracy, w sprawie ustawy antykryzysowej, które pozwalają pracodawcom traktować pracowników jak feudalnych poddanych po kilkanaście godzin na dobę, bez dodatkowej zapłaty za nadgodziny, za płacę minimalną, a najlepiej na samozatrudnienie. Nie otrzymaliśmy żadnej odpowiedzi! Zamiast choćby wysłuchać opinii reprezentantów pracowników, ministrowie woleli po cichu załatwiać interesy firm, które będą korzystać z dofinansowania z budżetu, żeby tylko zysk właścicieli nie był zbyt mały.

Kryzys to dla rządu tylko hasło do wspierania przedsiębiorców. Skutki i tak spadną na obywateli.

W takiej sytuacji nie mamy wyjścia. Musimy działać radykalnie. Być może w Polsce możliwy jest – tak jak 33 lata temu – tylko dialog na ulicy.

TADEUSZ CHWAŁKA



**Bandyckie
zmiany
w prawie pracy**

www.wyzyskani.pl



www.wyzyskani.pl

PO i PSL wprowadzają do Kodeksu pracy zmiany ograniczające ochronę kobiet w ciąży oraz osób młodocianych.

Zamierzają ponadto wprowadzić:

- 13-godzinny dzień pracy,
- możliwość zatrudniania pracowników przez 12 kolejnych dni po 13 godzin,
- wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe po 2 latach,
- zmniejszenie do 30% dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

**To wszystko robią z żądry zysku!
Doprowadzi to do dalszego zwiększania bezrobocia.**



EUROPEJSKIE ZWIĄZKI APELUJĄ O DIALOG W POLSCE

Sekretarz Generalna Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych Bernadette Segol wystosowała do premiera Donalda Tuska, w którym wyraziła głęboką troskę o stan dialogu społecznego w Polsce. Za bardzo rozczarowujące uznała, że polski rząd zaniedbuje złożony przez związki zawodowe projekt ustawy przedstawiający metodę, która umożliwiła płacy minimalnej stopniowe osiągnięcie poziomu 50% średniego wynagrodzenia. Zauważyła, że liczne analizy oraz dokumenty przyjęte przez instytucje europejskie oraz EKZZ, Parlament Europejski lub Radę Europy, idą w tym samym kierunku.

Odnosząc się do rządowej propozycji zmian do Kodeksu pracy, B. Segol podkreśliła, że próba jeszcze większego uelastycznienia prawa pracy podważa dorobek prawny Unii Europejskiej. W szczególności proponowane zmiany długości okresu rozliczeniowego z czterech do dwunastu miesięcy stoją w wyraźnej sprzeczności z europejską dyrektywą na temat czasu pracy.

Polskie związki zawodowe starają się przekonać rząd o szkodliwym wpływie niestabilnych miejsc pracy i zachęcić go do podjęcia niezbędnych kroków – napisała sekretarz general-

na EKZZ. Niedawno Komisja Europejska wyraziła bardzo podobną opinię w swoim zaleceniu, stwierdzając, że „Działania, które Polska podjęła w celu rozwiązania problemu powszechnego wykorzystania zatrudnienia czasowego, są nieznaczne. (...) Pomimo powtarzającego się argumentu, że umowy na czas określony pozwalają bezrobotnym wejść na rynek pracy, a następnie uzyskać umowę na czas nieokreślony, najwyraźniej nie jest tak w przypadku większości pracowników w Polsce. Wydaje się bowiem, że rozpowszechnienie takich umów niekorzystnie wpływa na jakość kapitału ludzkiego i jego wydajność, gdyż pracownicy czasowi mają często mniejszy dostęp do szkolenia zawodowego. Wynagrodzenie w przypadku umów na czas określony jest również dużo niższe, co prowadzi do jednego z najwyższych w Unii Europejskiej odsetków ubóstwa pracujących. Powszechnie jest także stosowanie przedłużanych umów cywilnoprawnych przewidujących dużo mniejsze prawa w zakresie ochrony socjalnej. (...)

B. Segol zaapelowała do premiera D. Tuska o przywrócenie warunków dla rzeczywistego i skutecznego dialogu społecznego, z poszanowaniem wszystkich partnerów społecznych, w duchu partnerstwa i europejskich wartości zawartych m.in. w traktatach oraz w Europejskiej Karcie Praw Podstawowych. (MZ)

NIE PRZERYWAMY PROTESTU!

Podczas posiedzenia zarządu OZZZPRC, które odbyło się 3 lipca w Bełchatowie, ustalono, że pikietą, którą członkowie naszego Zrzeszenia prowadzą pod Kancelarią Prezesa Rady Ministrów warta jest kontynuacji. Ustalono, że protest będzie kontynuowany – od 22 lipca – pod Pałacem Prezydenckim, bo właśnie w mocy Prezydenta RP jest teraz zawetowanie szkodliwej społecznie ustawy zmieniającej Kodeks pracy.

Jako pierwsi do akcji włączyli się przedstawiciele ZZPRC z Zakładów Azotowych „Puławy” wraz z pielęgniarkami reprezentującymi Ogólnopolski Związek Zawodowy Pielęgniarek i Położnych.

Kolejnym ustaleniem Komitetu Protestacyjno-Strajkowego było wejście w proponowane przez Międzyzwiązkowy Krajowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy schemat działań. Jak zauważył przewodniczący OZZZPRC Roman Michalski, Zrzeszenie jest formal-

nie przygotowane do tego, co robią trzy reprezentatywne centrale związkowe – mamy już m.in. Komitet Protestacyjno-Strajkowy, który zarekomendował wejście w spory zbiorowe i przygotowanie do strajków ostrzegawczych w zakładach pracy.

Ustalono, że do protestu trzech reprezentatywnych central związkowych, planowanego na 11-14 września w Warszawie, czynnie włączą się członkowie naszej centrali związkowej. Zaproponowano udział poszczególnych organizacji członkowskich na poziomie 20% stanu osobowego. To bardzo istotny zapis, bo dzięki temu już dziś wiadomo, ile osób może uczestniczyć w całej manifestacji (pod uwagę brane są wszystkie organizacje członkowskie FZZ, OPZZ i Solidarności).

W związku z planowanymi na wrzesień manifestacjami prezydium OZZZPRC przypomina, że w biurze głównym w Gryfinie nadal można nabyć czapeczki i flagi z logo. Dzięki temu będziemy bardziej widoczni w Warszawie. Ich zakup jest również bardzo istotny z punktu widzenia budżetu Zrzeszenia.

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: 500 234 664 lub 502 071 043. Istnieje możliwość indywidualnej negocjacji ceny reklamy.

POSIEDZENIE ZARZĄDU OZZZPRC

26 czerwca przewodniczący trzech reprezentatywnych central związkowych – Forum Związków Zawodowych, OPZZ i NSZZ „Solidarność” – przekazali na ręce premiera Donalda Tuska oświadczenie, w którym przedstawili diagnozę funkcjonowania Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych w ostatnich kilku latach. Jednocześnie oświadczyli, że nie mają zamiaru dłużej legitymizować dialogu społecznego, którego faktycznie nie ma. Tym samym dialog społeczny w naszym kraju został ostatecznie zerwany. W odpowiedzi na to, co wydarzyło się w Warszawie, zarząd Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego podczas swojego posiedzenia 3 lipca w Belchatowie podjął uchwałę i stanowisko w tej sprawie. I tak w stanowisku czytamy:

Zarząd OZZZPRC (...) po analizie decyzji reprezentatywnych central związkowych odnośnie zawieszenia udziału w pracach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, jej zespołach problemowych i branżowych, a także w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, podjął uchwałę, na podstawie której zobowiązuje przedstawicieli organizacji członkowskich OZZZPRC do zawieszenia swojego udziału w pracach Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, jej zespołach problemowych i branżowych, a także w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego – do odwołania.

Uchwałę podobnej treści przyjęto jednogłośnie. Co to oznacza? Do odwołania przedstawiciele organizacji członkowskich nie powinni przyjmować zaproszeń na posiedzenia WKSD-ów, a także na żadne zespoły branżowe i problemowe, także dwustronne. Dopiero wtedy sensu nabierze wydarzenie z 26 czerwca i oświadczenie wręczone premierowi. Dialog zostaje zawieszony na wszystkich szczeblach, nie tylko centralnie.

Ponadto podczas posiedzenia przewodniczący Zrzeszenia Roman Michalski przedstawił sprawozdanie z prac w okresie pomiędzy posiedzeniami. Jego ważnym elementem była relacja z sesji Międzynarodowej Organizacji Pracy, na której przewodniczący zabrał głos w sprawie sytuacji w naszym kraju oraz proponowanych zmian w Kodeksie pracy.

I właśnie temat zmian w Kodeksie pracy był także jednym z punktów posiedzenia zarządu OZZZPRC. Wiceprzewodniczący Sławomir Wręga omówił stan prac nad niekorzystną dla pracowników ustawą. Obecnie zostały one przeniesione do senatu, gdzie w komisji rodziny i polityki społecznej na nowo rozgorzały spory pomiędzy stroną rządową wspieraną przez organizacje pracodawców a stroną związkową. Doszło wręcz do sytuacji, w której senatorowie opozycji zadali pytanie o stan dialogu społecznego, skoro z Trójstronnej Komisji trafiają do senatu ustawy, które – jak widać – nie są nawet kompromisem. To potwierdziło jedynie zasadność późniejszej decyzji związkowców o zakończeniu udziału w pracach instytucji dialogu społecznego.

Z senatu ustawa trafiła po raz kolejny do sejmu, by poddać pod głosowanie jedną poprawkę, która jednak została odrzucona. Kolejnym etapem ma być podpisanie ustawy lub jej zażalenie przez Prezydenta RP. Głowa państwa ma na to 21 dni. Jeśli prezydent podpisze ustawę, zarządzi jej ogłoszenie w Dzienniku Ustaw. I tu znowu musi upłynąć określony termin, tzw. vacatio legis, czyli okres potrzebny do zapoznania się z nią przez obywateli i przygotowania do jej realizowania. Zatem najwcześniej niekorzystne zmiany w prawie pracy wejdą w życie z początkiem roku szkolnego.

Jest zatem jeszcze czas, by kontynuować protest przeciwko proponowanym zmianom. Temu poświęcony był kolejny punkt posiedzenia zarządu OZZZPRC. Protest pod Kancelarią Prezesa Rady Ministrów trwał sześć tygodni. Wzięło w nim udział 29 organizacji członkowskich. Zarząd podjął decyzję o kontynuowaniu protestu i o zmianie jego lokalizacji. Ze względu na fakt, że teraz decyzja o podpisaniu ustawy należy do Prezydenta RP, ustalono, że pikietą przeniesiona zostanie pod Pałac Prezydencki na Krakowskie Przedmieście w Warszawie.

Podczas spotkania omówiono także działania Komitetu Protestacyjno-Strajkowego OZZZPRC. Jak zauważył przewodniczący Roman Michalski, Zrzeszenie jest formalnie przygotowane do tego, co robią trzy reprezentatywne centrale związkowe. Komitet zarekomendował m.in. wchodzenie w spory zbiorowe i przygotowanie do strajków ostrzegawczych w zakładach pracy. Przeanalizowano możliwości uczestnictwa we wrześniowych protestach zapowiadanych przez Międzyzwiązkowy Krajowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy oraz przeprowadzenia strajków w poszczególnych zakładach pracy. W trakcie dyskusji przewodniczący Sekcji Elektrowni na Węgiel Kamienny Zbigniew Dykowski zauważył, że na rządzie i pracodawcach protesty w Warszawie nie zrobią takiego wrażenia, jak strajki i manifestacje w zakładach pracy. Zarekomendował właśnie takie działania. Podobnego zdania był wiceprzewodniczący Zrzeszenia Sławomir Wręga. Przypomniał, że w referendum sondażowym przeprowadzonym przez NSZZ „Solidarność” większość załóg opowiedziała się za strajkami, a nie pikietami.

W dalszej części posiedzenia omówiono sytuację w poszczególnych zakładach pracy. Realizując ten punkt, wszyscy utwierdzili się w przekonaniu, że czas najwyższy, by głośno przeciwstawić się obecnemu rządowi. Nie ma zakładu pracy, w którym sytuacja nie byłaby co najmniej niepewna. W niektórych jest wręcz tragiczna. Powszechnie są obniżki pensji, przejmowanie pracowników przez firmy zewnętrzne, brak porozumień płacowych czy wręcz likwidacja niektórych sektorów produkcji. Cięcia oczywiście dotyczą jedynie pracowników. Zarządy mają się świetnie, nadal otrzymują podwyżki (nawet 300%), transferowane są gigantyczne środki na sponsoring. Zgodnie stwierdzono, że taki stan rzeczy musi doprowadzić w niedługim czasie do niepokoju społecznego. (WP)

Fotorelacja z posiedzenia zarządu OZZZPRC na str. 1

Wiesław, jak Faraon, popędził nas precz
Jacek Kaczmarski

POLOWANIE NA CZAROWNICE

W czerwcu 1956 roku doszło w Poznaniu do wystąpień robotników. W największych zakładach pracy rozpoczęły się strajki, które zostały brutalnie stłumione przez ówczesną władzę. W społeczeństwie dawało się odczuć symptomy przesilenia. Oczekiwano nowego otwarcia. Przecież czasy stalinowskie bezpowrotnie miały, czego symbolem było przemówienie Nikity Chruszczowa, w którym potępił on minioną epokę wraz z wszechobecnym kultem Stalina. W Polsce przejawem zakończenia koszmaru stalinizmu była śmierć Bolesława Bieruta. Nic więc nie stało na przeszkodzie, by rozpocząć nowy etap budowy socjalizmu – już bez błędów i wypaczeń. I oto kilka miesięcy później wydawało się, że oczekiwane zmiany następują. Do władzy doszła nowa ekipa pod przywództwem Władysława Gomułki.

Raz zdobytej władzy nie oddamy nigdy!

Nowy pierwszy sekretarz wlał w serca Polaków nadzieję: *W ciągu ubiegłych lat nagromadziło się w życiu Polski wiele zła, wiele nieprawości i bolesnych rozczarowań* – przekonywał w jednym z przemówień w 1956 roku. *Idee socjalizmu, przeniknięte duchem wolności człowieka i poszanowania praw obywatela, w praktyce ulegały głębokim wypaczeniom. Słowa nie znajdowały pokrycia w rzeczywistości. Ciężki trud klasy robotniczej i całego narodu nie dawał nam oczekiwanych owoców. Wierzę, towarzysze i obywatele, głęboko, że te lata minęły bezpowrotnie.*

Rozpoczął się okres zwany w historii październikową odwilżą. Nowa władza obiecała amnestię dla więźniów politycznych, ukroczenie samowoli organów bezpieczeństwa, poprawienie stosunków z Kościołem czy ograniczenie cenzury. Jak się potem okazało, obietnice te były jedynie posunięciem taktycznym, w większości niezrealizowanym. W sposobie sprawowania władzy pojawiło się natomiast coś innego. Nagonki. Wspominał o tym Jerzy Urban w rozmowie z Martą Stremiecką. Otóż ówczesna władza reagowała historycznie na afery i wydarzenia kreowane przez ówczesną prasę. Gdy np. rozpisywano się na temat gwałtów, specjalną dyrektywą zarządzano wyrobienie normy wyłapywania gwałtocieli w powiatach. *Gomułka uznał, że to jest główny problem Polski* – wspomina Urban. *Minęły gwałty, zaczęły się afery mięsne. Wawrzecki poszedł wisieć. Skończyło się mięso, zaczęły się skóry, a w afarach skórzanych ludzie dostawali dożywocia.* Do czego doprowadził taki styl działania? W konsekwencji do marca 1968 roku. Do jednego z największych w powojennej Polsce „polowań na czarownice”. Ale czemu o tym przypominam? Bo bez znajomości historii trudno zrozumieć teraźniejszość. Trudno zrozumieć działania dzisiejszych aparatczyków, prześcigających się w radykalnym ściganiu wrogów ludu.

Gorliwy neofita

Jan Filip Libicki, senator PO (wcześniej ZChN, a jeszcze trzy lata temu PiS), chce napisać projekt ustawy – jak ją nazywa – antyzwiązkowej. Już na samym poziomie semantycznym mamy do czynienia z nagonką i zwalczaniem. Gdy dodamy do tego wypowiedzi senatora, że będzie walczył ze związkowcami do samego końca – jego lub ich, nie mamy wątpliwości, że demokracja w Polsce jest zagrożona, a przy władzy są ludzie nieodpowiedzialni, czerpiący szeroko z przypominanego przed chwilą okresu. To przecież Gomułka jest autorem sławnych słów: *Władzy raz zdobytej nie oddamy nigdy.*

Wróćmy jednak do wojowniczego senatora. W wywiadzie dla

Rzeczpospolitej wyłuszczył on szczegółowo, skąd wziął się jego pomysł na walkę ze związkami: *Kiedy Piotr Duda, szef „Solidarności” zapowiada, że nie zamierza negocjować w sprawie elastycznego czasu pracy, związki zawodowe wychodzą ze spotkania w Komisji Trójstronnej i stają się przybudówkami partyjnymi, a związkowcy bronią swoich partykularnych interesów, zamiast dbać o pracowników. W dobie trudnej sytuacji na rynku pracy, to ustawa porządkująca sytuację związków zawodowych jest niezbędna. I dalej: Pracodawcy i związki zawodowe są rywalami wewnątrz funkcjonującej firmy. Absurdalną sytuacją jest więc, że pracodawca musi opłacać tu swoich konkurentów. Należy ulżyć przedsiębiorcom i firmom.*

Już w dniu publikacji wywiadu senatorowi odpowiedział Piotr Duda. Na konferencji prasowej w siedzibie Forum Związków Zawodowych zauważył, że senator nie rozumie, czym są związki zawodowe. Bo na pewno nie są one i nigdy nie były rywalami dla pracodawców, ale ich partnerami. Jak widać senator rozumie dialog w podobny sposób jak rząd, co jedynie potwierdza słuszność decyzji reprezentatywnych central związkowych o zawieszeniu prac w Komisji Trójstronnej.

Przewodniczący FZZ Tadeusz Chwałka, zapytany o słowa senatora Libickiego, podchodzi do sprawy w sposób bardziej radykalny. Jego zdaniem senator podejmuje bardzo prymitywną walkę ze związkami zawodowymi i przynosi wstyd polskiemu parlamentarystom. Strona związkowa nie powinna zniżać się do takiego poziomu dyskusji, bo jest to tylko bijatyka na polityczne zamówienie. – *Związki działają w ustalonym systemie prawnym i na zasadach prawa. Senator Rzeczpospolitej powinien tego prawa przestrzegać, bo uczestniczy w jego uchwalaniu. Dziś ludzi pracy próbuje się spychać do roli taniej siły roboczej, a gdy się o nich upominamy, wytacza się nam wojnę. Proponuję, żeby pan senator przyjrzał się, jak działają związki w Niemczech lub w krajach Skandynawii i jak tam wygląda partnerstwo z pracodawcami. Wydaje mi się, że senator Libicki nie wie nic na temat, w którym w sposób emocjonalny zabiera głos.*

Po reformie uzwiązkowanie nawet 90%

Sławomir Wręga, wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych i wiceprzewodniczący OZZZPRC uważa natomiast, że zmiany, które proponuje senator mogą pójść – paradoksalnie – w dobrym kierunku i pomóc związkom. Mówi: *Państwo polskie nałożyło na związki zawodowe obowiązek reprezentowania wszystkich – bez względu na przynależność związkową. Reprezentujemy więc solidarnie wszystkich ludzi pracy, nie patrząc na to, czy są naszymi członkami i czy odprowadzają składki na którąkolwiek centralę związkową. W zamian umożliwiono nam oddelegowanie naszych działaczy do pracy związkowej z zachowaniem ich wynagrodzenia. Udostępniono również pomieszczenia do prowadzenia działalności związkowej na terenie zakładów pracy – na podstawie umowy pomiędzy związkiem a pracodawcą. Ta regulacja jest dla nas niekorzystna! Dlaczego? Bo znacznie łatwiej byłoby nam reprezentować tylko naszych członków – dla nich negocjować układy zbiorowe pracy i podwyżki. Wówczas zbędne byłoby oddelegowywanie działaczy do pracy związkowej i wydzierżawianie im pomieszczeń w zakładach pracy. Nie mam bowiem wątpliwości, że uzwiązkowanie wzrosłoby z obecnych kilkunastu procent do 70, a może nawet do ponad 90 procent. Wtedy pieniędzy ze składek wystarczyłoby na pensje dla działaczy i na zakup lokali.*

Podobny system funkcjonuje dzisiaj w krajach skandynawskich. Tam nikt nie ma wątpliwości, że do związku trzeba należeć,

(Ciąg dalszy na stronie 7)

CO CZWARTA NIEDZIELA WOLNA

dr KATARZYNA KOKOCIŃSKA

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH JURAŁOWICZ, HERMANN I WSPÓLNICY SPÓŁKA KOMANDYTOWA

W związku z pytaniem jednej z organizacji związkowych o interpretację przepisów dotyczących udzielania co czwartej niedzieli wolnej, kancelaria wskazała na następujące:

Zgodnie z art. 151¹² zdanie pierwsze Kodeksu pracy, pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na cztery tygodnie z niedzieli wolnej od pracy.

Zdaniem Głównego Inspektoratu Pracy, pracodawca powinien w ten sposób ustalać niedziele wolne od pracy, aby w każdym dowolnie wybranym czterotygodniowym okresie przypadła co najmniej jedna niedziela wolna od pracy. Jak wynika z uzasadnienia pisma z 4 sierpnia 2009 r. Głównego Inspektoratu Pracy (GPP-459-4560-49/09/PE/RP), „art. 151¹² kp. nie precyzuje, jak liczyć te cztery tygodnie. Można więc przyjąć, że rytm, w jakim podwładnemu będzie udzielana wolna niedziela, jest niezależny od okresów rozliczeniowych i w zasadzie powinien być odnoszony do układu tygodni w roku kalendarzowym. Natomiast z uwagi na to, że ten przepis nie określa początku czterotygodniowego okresu, w jakim ma przypadać wolna niedziela, pracodawca wywiąże się z tego wymogu, jeśli w każdym dowolnie wybranym czterotygodniowym okresie będzie przypadać co najmniej jedna niedziela wolna od pracy. Niedziela wolna od pracy powinna być z góry ustalona przez pracodawcę w rozkładzie czasu pracy.”

Przedmiotowe stanowisko zostało zaakceptowane przez przedstawicieli doktryny, którzy wskazują, że obowiązek udzielenia co czwartej niedzieli wolnej jest niezależny od okresu rozliczeniowego pracownika i powinien być odnoszony do układu roku kalendarzowego (tak: Sławomir Dricziński, Komentarz do art. 151(12) Kodeksu pracy, 2012.04.15; Łukasz Pisarczyk, Komentarz do art. 151(12) Kodeksu pracy, 2011.05.16).

Przepis art. 151¹² kp. mówiący o tym, że pracownik pracujący w niedziele powinien korzystać co najmniej raz na cztery tygodnie z niedzieli wolnej od pracy, nie uprawnia do takiej wykładni

tego przepisu, żeby mógł on pracować więcej niż kolejne trzy niedziele. Nie można okresu rozliczeniowego podzielić na czterotygodniowe okresy i w każdym z tych okresów udzielać jednej niedzieli wolnej od pracy bez uwzględnienia prawa pracownika, aby liczba kolejno przepracowanych niedziel nie była większa niż trzy (Szemplińska Elżbieta, PiZS.2005.12.36, Konsultacje i wyjaśnienia. Teza nr 1).

Ten, kto nie udziela co czwartej niedzieli wolnej, naraża się na odpowiedzialność za wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 281 pkt 5 kp.)

Przyjmując zatem przyjęte przez Głównego Inspektora Pracy i literaturę przedmiotu stanowisko, dokonując podziału roku 2013 na czterotygodniowe okresy, i odnosząc się do przesłanego grafiku pracy systemu czterobrygadowego na 2013 r. przedłożonego kancelarii, w zakresie przykładowej brygady A wskazano, że w sprawie – w konkretnych okresach czterotygodniowych – może dojść do naruszenia art. 151¹² Kodeksu pracy.

Kancelaria założyła jednak, że do faktycznego naruszenia przepisów nie doszło (w dotychczasowym okresie rozliczeniowym) i nie dojdzie (w kolejnych okresach rozliczeniowych), gdyż pracodawca – jak wskazał przewodniczący organizacji związkowej – „zmusza” pracowników do planowania sobie różnego wolnego, aby zapewnić realizację wspomnianego przepisu kodeksu pracy. I tutaj wydaje się, że postępowanie takie całkowicie odbiega od wytycznych Głównego Inspektora Pracy, który wskazał, że niedziela wolna powinna być z góry ustalona przez pracodawcę w rozkładzie czasu pracy.

W tych okolicznościach kancelaria zaleciła, aby organizacja związkowa zwróciła się do pracodawcy z pismem o przestrzeganie opisanej zasady, a w przypadku odmowy – skierowała do PIP wniosek o przeprowadzenie w tym zakresie kontroli. Takie „wstępne” działania pozwolą na „poznanie” stanowiska pracodawcy i organu kontroli w sprawie.

(Ciąg dalszy ze strony 6)

bo nikt inny nie wspomógł pracownika w trudnych negocjacjach z pracodawcą. Pracodawcy i rządzący natomiast nie mają wątpliwości, że rozmawiają z równoprawnym partnerem. Dziś w Polsce dialog najczęściej ogranicza się do dwóch stron. I po żadnej z nich nie ma niestety związkowców. Wręga zwraca uwagę na jeszcze jeden aspekt tej sprawy – na finansowanie organizacji pracodawców, które przecież też są wspierane przez zakłady pracy i korzystają z tych samych ścieżek na fundusze unijne co związkowcy. Stawia więc pytanie, czy przy takim modelu, który zaproponował senator Libicki, społecznie akceptowalne pozostawałoby finansowanie organizacji pracodawców z pieniędzy przedsiębiorstw. Jego zdaniem, *logika wskazuje, że wtedy składki na organizacje pracodawców powinni płacić przedsiębiorcy ze swoich, a nie firmowych pieniędzy. Warto również podkreślić, że dzisiaj podział między pracowników a pracodawców jest nie tylko patologiczny,*

ale również niezgodny z prawem międzynarodowym. Osoba samozatrudniona może według dzisiejszych regulacji zrzeczyć się jedynie w organizacji pracodawców. Tymczasem prawo międzynarodowe stanowi, że do związków zawodowych mogą należeć pracujący. A nie jak w Polsce – pracownicy.

Wygłąda na to, że senator Jan Filip Libicki ze swoimi nieczystymi intencjami może jednak zwrócić uwagę na ważny aspekt funkcjonowania związków i jeśli wywoła sejmową debatę na ten temat, to – kto wie – może zrobić pracownikom dużą przysługę. Pan Jezus też przecież wjechał do Jerozolimy na osiołku, by zrobić tam prawdziwą rewolucję, więc nie powinniśmy się obrażać, że to właśnie senator partii rządzącej wnosi do dyskusji tak ważne społecznie projekty.

Wojciech A. Pokora

dr MAGDALENA RYCAK

prodziekan Wydziału Prawa i Administracji

kierownik studiów podyplomowych prawa pracy i ubezpieczeń społecznych

Uczelnia Łazarskiego w Warszawie

ZMIANY W PRZEPISACH O CZASIE PRACY

12 lipca 2013 r. Sejm RP przyjął poprawki Senatu do ustawy o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych. Ustawa wejdzie w życie po upływie 14 dni od dnia ogłoszenia.

Proponowane zmiany

W ustawie z 12 lipca 2013 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych proponuje się następujące zmiany w przepisach działu szóstego kodeksu pracy:

1. Wprowadzenie możliwości ustalania 12 miesięcznych okresów rozliczeniowych czasu pracy w układzie zbiorowym pracy, w porozumieniu z zakładową organizacją związkową lub regulaminie pracy uzgodnionym z tą organizacją, a jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy. Dłuższy okres rozliczeniowy będzie mógł być wprowadzany, jeżeli będzie to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy, przy zachowaniu ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników. Pracodawca będzie miał obowiązek przekazania kopii porozumienia w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy, właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych od dnia zawarcia porozumienia.
2. Wprowadzenie możliwości ustalania rozkładów czasu pracy w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca będzie miał obowiązek przekazywania pracownikowi rozkładu czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.
3. Pracodawca nie będzie miał obowiązku sporządzania rozkładu czasu pracy, jeżeli rozkład czasu pracy pracownika wynika z przepisów prawa pracy, obwieszczenia, albo z umowy o pracę, a także w przypadku stosowania do pracownika indywidualnego rozkładu czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ kp.
4. Jeżeli w danym miesiącu, ze względu na rozkład czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym, pracownik nie będzie miał obowiązku wykonywania pracy, przysługuje mu wynagrodzenie w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustalone na podstawie odrębnych przepisów. W przypadku pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy wysokość tego wyna-

godzenia ustalać się będzie proporcjonalnie do tego wymiaru czasu pracy.

5. Wprowadzenie szerszej możliwości stosowania przerywanego czasu pracy, o którym mowa w art. 139 kp. (przerwa do 5 godzin nie jest wliczana do czasu pracy) już nie tylko w układach zbiorowych pracy, ale również - jeżeli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa – w porozumieniu z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy.
6. Wprowadzenie możliwości ustalania tzw. ruchomego czasu pracy, czyli rozkładu czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem są dla pracowników dniami pracy z zachowaniem prawa do odpoczynku. W rozkładzie takim ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowi pracy w godzinach nadliczbowych. Powyższy rozkład czasu pracy będzie mógł być stosowany także w umowie o pracę, na pisemny wniosek pracownika. W rozkładzie takim będzie można przewidywać przedział czasu, w którym pracownik będzie decydował o godzinie rozpoczęcia pracy.
7. Pracy w godzinach nadliczbowych nie będzie stanowić czas odpracowania zwolnienia od pracy, udzielonego pracownikowi, na jego pisemny wniosek, w celu załatwienia spraw osobistych. Odpracowanie zwolnienia od pracy nie będzie mogło naruszać prawa pracownika do nieprzerwanego 11-godzinnego odpoczynku dobowego i nieprzerwanego 35-godzinnego odpoczynku tygodniowego.

Możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy

W ustawie proponuje się wprowadzenie maksymalnego wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy. Warunkiem wprowadzenia dłuższego okresu rozliczeniowego jest uzasadnienie tego rozwiązania przyczynami obiektywnymi lub technologicznymi, lub dotyczącymi organizacji czasu pracy, oraz zachowanie ogólnych zasad bezpieczeństwa i higieny pracy. Inspekcja pracy nie zostaje przy tym wyposażona w jakiegokolwiek uprawnienia kontrolne, co oznacza, że w praktyce każdy pracodawca, u którego nie działa związek zawodowy, będzie mógł bez większych przeszkód prawnych (jedynie po spełnieniu wymogu zawarcia porozumienia z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u tego pracodawcy) zastosować 12-miesięczny okres rozliczeniowy czasu pracy. Trudno przy tym uznać, że wydłużenie okresu rozliczeniowego do dwunastu miesięcy w każdym systemie czasu pracy (zarówno w podstawowym, równoważnym, zadaniowym jak i przerywanym systemie czasu pracy oraz weekendowo-świętecznym i w systemie skróconego tygodnia pracy) zawsze będzie następować z zachowaniem ogólnych zasad bhp. W przypadku wielu pracowników warunki pracy mogą ulec tu wyraźnemu pogorszeniu.

Zgodnie z art. 19 dyrektywy 2003/88/WE okres rozliczeniowy tygodniowego wymiaru czasu pracy nie może przekraczać 6 miesięcy. Tylko w wyjątkowych przypadkach państwa członkowskie mogą ustalać okresy rozliczeniowe trwające do 12 miesięcy. Wprowadzanie rocznych okresów rozliczeniowych musi odbywać

(Ciąg dalszy na stronie 9)

(Ciąg dalszy ze strony 8)

się zgodnie z zasadami odnoszącymi się do bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Modyfikacja trybu wprowadzania przerywanego czasu pracy

Przerywany czas pracy, o którym mowa w art. 139 kp. polega na możliwości wprowadzenia przerwy nieprzekraczającej 5 godzin. Przerwa ta nie jest wliczana do czasu pracy. Oznacza to, że przerwa ta nie powoduje obniżenia wymiaru dobowego czasu pracy ani wymiaru czasu pracy w okresie rozliczeniowym.

W aktualnym brzmieniu art. 139 kp. przerywany czas pracy może być wprowadzony, jeżeli spełnione zostaną łącznie następujące warunki:

- jest to uzasadnione rodzajem pracy lub jej organizacją
 - np. praca: ekspedientów w sklepach, obsługi hoteli, kucharzy i kelnerów czy też osób sprzątających,
- rozkład pracy ustalony jest z góry,
- stosowana jest tylko jedna przerwa w ciągu doby nieprzekraczająca 5 godzin dziennie – przerwy tej nie wlicza się do czasu pracy,
- za przerwę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju.

Za przerwę pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia należnego za czas przestoju, czyli wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszczerowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagrodzenia – 60% wynagrodzenia wskazanego powyżej (art. 139 kp.).

Wymóg zapewnienia wynagrodzenia za czas przerwy nie dotyczy pracownika zatrudnionego przez pracodawcę będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa. Pracownikowi takiemu wynagrodzenie może przysługiwać tylko wtedy, gdy wynika to z umowy o pracę (art. 139 kp.).

Do tej pory przerywany czas pracy może być wprowadzony albo w drodze zakładowego lub ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, albo – u pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa i hodowli, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa – w umowie o pracę (art. 139 § 3 i 4 kp.).

W ustawie planuje się ułatwienie wprowadzania systemu przerywanego czasu pracy nie tylko na podstawie układu zbiorowego pracy, ale także na podstawie porozumienia ze związkami zawodowymi lub przedstawicielstwem pracowników. W praktyce będzie to oznaczało dla wielu pracowników pracę w rozkładach czasu pracy, w których pracodawcy planują im pracę przez 4 godziny, następnie 5 godzin niewliczanych do czasu pracy, a następnie kolejne 4 godziny pracy. Doliczając w to dojazdy do pracy, na życie pozazawodowe, rodzinne, sen zostanie im około 9-10 godzin (w zależności od czasu dojazdu do pracy).

Minimalny okres, na które miałyby być ustalane rozkłady czasu pracy

W ustawie przewiduje się, że rozkłady czasu pracy będą mogły być sporządzane w formie pisemnej lub elektronicznej na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej jeden miesiąc. Pracodawcy będą mieli obowiązek przekazywania pracownikom rozkładów czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.

Przeszkodą w praktyce działania wielu pracodawców jest brak uregulowań prawnych, na jaki okres z góry powinien być ustalany rozkład czasu pracy, a także w jaki sposób pracodawca może zmienić już ustalony i podany do wiadomości pracowników rozkład czasu pracy.

Znajomość obowiązującego rozkładu czasu pracy jest kwestią kluczową dla pracownika. Badania wykazują, że duże znaczenie dla bilansu praca – życie ma fakt, z jakim wyprzedzeniem informowani są pracownicy o planowanych zmianach w ich rozkładzie czasu pracy. Im krótszy jest okres wyprzedzenia informacji o zmianach, tym gorzej oceniana jest relacja praca – życie (zob. A. Parenthirion, Fourth European Working Conditions Survey, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2007, s. 75).

Do tej pory polski ustawodawca nie spełnia wymagań art. 13 dyrektywy 88/2003/WE, zgodnie z którym państwa członkowskie powinny przyjąć niezbędne środki gwarantujące uwzględnienie zasady dostosowania organizacji pracy do pracownika, w szczególności w celu złagodzenia monotonii pracy oraz pracy w stałym rytmie, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy i wymagań bezpieczeństwa oraz zdrowia.

Możliwość stosowania ruchomego czasu pracy

W ustawie wprowadza się możliwość ustalania tzw. ruchomego czasu pracy przewidującego różne godziny rozpoczynania pracy w dniach, które zgodnie z tym rozkładem byłyby dla pracowników dniami pracy z zachowaniem prawa do odpoczynku. W rozkładzie takim ponowne wykonywanie pracy w tej samej dobie nie stanowiłoby pracy w godzinach nadliczbowych. Rozkład z ruchomym czasem pracy mógłby być stosowany także w umowie

Wnioski końcowe

Projektowane zmiany dotyczące czasu pracy należy uznać w części za niezgodne z przepisami dyrektywy 2003/88/WE. Proponowane zmiany mogą wyrzucić niekorzystny wpływ na rynek pracy, a w najlepszym przypadku w skali globalnej całego kraju nie wpłyną na zredukowanie poziomu bezrobocia czy też chociażby zapobiegnięcie zwolnieniom grupowym pracowników.

Zmiana przepisów regulujących czas pracy nie wpłynie też na ogólny poziom bezrobocia oraz nie będzie istotnym czynnikiem decyzyjnym dla potencjalnych inwestorów zagranicznych w Polsce. Wydaje się więc, że prawdziwe motywy forsowania projektowanych zmian są *stricte* polityczne oraz mają na celu przekona-

(Ciąg dalszy na stronie 11)



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 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.

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.

SPADEK A DAROWIZNA

Artykuły naszego Forum zazwyczaj stanowią reakcję na zjawiska, jakie obserwujemy na podstawie zgłoszeń naszych respondentów lub doradztwa prawnego udzielanego obsługiwanym przez nas podmiotom.

W ostatnim czasie zgłosiło się do nas kilkadziesiąt osób, które pytały, jaka jest relacja umowy darowizny do spadku lub do zachowku. Osoby te chciały się przede wszystkim dowiedzieć, czy darowizna powoduje obowiązek spłaty zachowku spadkobierców (jeśli to, co otrzymają wynosi mniej niż zachówek, który im się należy) i czy istnieje inna forma przekazania rzeczy, która nie powoduje obowiązku zapłaty zachowku.

Polskie prawo spadkowe jest dla osób fizycznych dość nieprzyjazne, ponieważ nie pozwala na całkowicie swobodne dysponowanie majątkiem. Wobec tego, niektóre osoby decydują się na to, aby już za życia uregulować kwestie własności rzeczy, które do nich należą.

W tym celu można sporządzić umowę darowizny. Umowa ta jest bardzo korzystna w tym sensie, że po pierwsze jest nieodpłatna, a po drugie nie wymaga uiszczenia podatku. Kosztem tej umowy jest w zasadzie koszt sporządzenia aktu notarialnego, bowiem darowizna powinna nastąpić właśnie w tej formie.

Niestety, jeśli po zmarłym pozostałoby wielu spadkobierców ustawowych, wtedy może pojawić się problem związany z obowiązkiem wyrównania ich zachowków. Zachówek jest to część spadku, która należy się spadkobiercom ustawowym bez względu na to, czy zostali powołani do spadku przez spadkobiercę w testamencie (zazwyczaj są to dzieci, małżonek, niekiedy rodzice i rodzeństwo lub dzieci rodzeństwa).

W takiej sytuacji darowiznę dolicza się do spadku i obdarowany w granicach swojego wzbogacenia musi spadkobiercom wyrównać lub wypłacić zachówek. Co do zasady wartość zachowku wynosi połowę tego, co spadkobiercy otrzymaliby, gdyby dziedziczyli na podstawie ustawy, niekiedy jest to 2/3.

Pozbawienie prawa do zachowku następuje w drodze wydziedziczenia, którego należy dokonać w testamencie. Wydziedziczenie jest dopuszczalne tylko w uzasadnionych przypadkach. Są to:

- uporczywe postępowanie niezgodnie z zasadami współżycia społecznego wbrew woli spadkodawcy,
- dopuszczenie się względem spadkodawcy albo jednej z najbliższych mu osób umyślnego przestępstwa przeciwko życiu, zdrowiu lub wolności albo rażącej obrazy czci, uporczywie niedopełnianie względem spadkodawcy obowiązków rodzinnych.

Zamiast darowizny (której przedmiotem mogą być ruchomości, nieruchomości, pieniądze itp.) można przekazać nieruchomość w drodze umowy dożywocia. Dożycie polega na tym, że właściciel przenosi własność nieruchomości na dowolną osobę, zachowując prawo zamieszkiwania w tej nieruchomości. Dożycie może być ujawnione w księdze wieczystej i będzie obciążało każdorazowego właściciela tej nieruchomości (obciążenie trwa do śmierci osoby, która dożycie ustanowiła). Osoba, która nieruchomość otrzymała, ma z kolei obowiązek utrzymania byłego właściciela. Zamiast utrzymania można przewidzieć rentę.

Ustanowienie dożywocia jest niewątpliwie droższe od darowizny, ponieważ wiąże się nie tylko z kosztami sporządzenia aktu notarialnego, ale także z obowiązkiem uiszczenia podatku. Plusem tego rozwiązania jest niezaliczanie wartości nieruchomości przekazanych w ramach tej umowy do spadku. Poza tym osoby, które otrzymały nieruchomość, nie muszą wyrównywać zachowku spadkobiercom osoby, która dożycie ustanowiła.

Co do zachowku, jego dochodzenie jest ograniczone czasem, dlatego nie należy zbyt długo zwlekać z decyzją o podjęciu w tym celu odpowiednich kroków prawnych. Zgodnie z art. 1007 § 1 Kodeksu cywilnego, w przypadku dziedziczenia testamentowego roszczenia uprawnionego z tytułu zachowku oraz roszczenia spadkobierców o zmniejszenie zapisów i poleceń przedawniają się z upływem lat pięciu od ogłoszenia testamentu.

Ogłoszenie testamentu może nastąpić w sądzie w tak zwanym postępowaniu nieprocesowym albo przed notariuszem.

Natomiast zgodnie z art. 1007 § 2 Kodeksu cywilnego, roszczenie przeciwko osobie obowiązanej (czyli osobie, która otrzymała nieruchomość w drodze darowizny) do uzupełnienia

(Ciąg dalszy na stronie 11)

(Ciąg dalszy ze strony 10)

zachowku z tytułu otrzymanej od spadkodawcy darowizny przedawnia się z upływem lat pięciu od dnia otwarcia spadku. W tym samym terminie przedawniają się roszczenia o zachowek w przypadku dziedziczenia ustawowego.

Na koniec przypominam, że zachowek wypłaca się w pieniądzu. Dlatego zdarza się, że obdarowany musi sprzedać otrzymaną rzecz i zadowolić się kwotą pieniężną, która pozostanie mu po spłacie spadkobierców.

Zaznaczam, że obowiązek zaspokojenia zachowku istnieje tylko w granicach wzbogacenia.

Forum Pokrzywdzonych przez Państwo
ul. Częstochowska 23/7, 44-100 Gliwice
tel. (+48) 781 729 460
www.forumpokrzywdzonych.pl

(Ciąg dalszy ze strony 9)

ZMIANY W PRZEPISACH O CZASIE PRACY

nie społeczeństwa o aktywnych działaniach rządu w kierunku zwalczania bezrobocia. Są to przy tym działania niewymagające większych nakładów finansowych, przemyślanej strategii, koordynacji polityk sektorowych i regionalnych oraz nakładów czasowych. Odwracają też uwagę od prawdziwych problemów społeczno-politycznych naszego państwa.

Reasumując, niczym nieograniczona możliwość wydłużania okresów rozliczeniowych do 12 miesięcy, czy też szerokiego stosowania przerywanego czasu pracy obniżą poziom ochrony pracowników, nie zwiększając przy tym konkurencyjności polskich przedsiębiorstw, i będą stanowiły krok wstecz w zdobyciach cywilizacyjnych prawa pracy.

Odpowiednimi regulacjami prawa pracy można stworzyć pracodawcom większe możliwości wprowadzania rozwiązań, które usprawniając organizację czasu pracy, pozwoliłyby wydłużyć im czas funkcjonowania zakładów pracy, bez wydłużenia czasu indywidualnie przepracowanego przez pracowników, zwiększyć wydajność pracy oraz polepszyć wskaźniki wykorzystania czasu pracy, np. poprzez zminimalizowanie nieuzasadnionej absencji w pracy. Do wymienionych rezultatów mogą doprowadzić tylko rozsądnie przeprowadzone zmiany w ustawodawstwie pracy, do których propozycje zawarte w ustawie – w znacznej części niestety się nie zaliczają.

Proponowane zmiany to przykład kolejnej niewykorzystanej szansy na postulowane od lat w doktrynie prawa pracy zmiany przepisów działu szóstego. Aktualnie obowiązująca regulacja czasu pracy stanowi, z niewielkimi przejawami uelastycznienia, petryfikację modelu organizacji czasu pracy z okresu gospodarki centralnie sterowanej. Część rozwiązań z zakresu czasu pracy jest wciąż niedostosowana do prawa UE (patrz. np. dyżury pracownicze, pracownicy zmianowi).

dr MAGDALENA RYCAK

prodziekan Wydziału Prawa i Administracji
kierownik studiów podyplomowych prawa pracy
i ubezpieczeń społecznych
Uczelnia Łazarskiego w Warszawie

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: info@ozzprc.pl. Gorąco zachęcamy również do dyskusji na forum internetowym - ciekawe wypowiedzi i opinie będziemy przedrukowywać w ZMIANACH.

ZMIANY

**Pismo Ogólnokrajowego Zrzeszenia
Związków Zawodowych Pracowników
Ruchu Ciągłego**

Rada Programowa:

Roman Michalski, Andrzej Nalepa,
Jerzy Gaworek, Marek Goldsztejn,
Kazimierz Żertka, Zbigniew Stępień

Redaktor naczelna:

Magdalena Zarychta
tel. 0-500 234-664
e-mail: magdazarychta@wp.pl

Gazeta bezpłatna

Nakład: 5000 egz.
ISSN 1641-7208

Biuro Główne OZZZPRC
ul. Szczecińska 21, 74-100 Gryfino
tel./faks (091) 416 20 52
e-mail: biuro.glowne@ozzprc.pl
www.ozzprc.pl

Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania poprawek stylistycznych oraz niewielkich skrótów, nie zmieniających w zasadniczy sposób treści artykułu bez konsultacji z autorem.

Ponadto redakcja zastrzega sobie prawo do publikacji materiałów zamówionych i przekazanych bez honorarium za prawa w związku z ich opublikowaniem w miesięczniku ZMIANY oraz na stronie internetowej OZZZPRC.