

NSZZ

Solidarność

**REGION
PODLASKI**



BIULETYN INFORMACYJNY NR 15 ● 15.02.2009



Ksiądz Jerzy Popiełuszko (1947-1984) w kinie

Głównego bohatera w filmie Rafała Wieczyńskiego „Popiełuszko. Wolność jest w nas” gra Adam Woronowicz – syn Ryszarda Woronowicza, członka Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”, działacza Organizacji Zakładowej NSZZ „S” MOSiR w Białymstoku.

Film wchodzi na ekrany 25 lat od śmierci ks. Jerzego Popiełuszki, który 19 października 1984 roku został porwany i zamordowany przez funkcjonariuszy Służby Bezpieczeństwa. Jest duże prawdopodobieństwo, że jeszcze w tym roku zakończy się proces beatyfikacyjny ks. Jerzego jako męczennika systemu komunistycznego.

Obraz Wieczyńskiego jest filmem fabularnym, w którym wykorzystano zdjęcia i nagrania archiwalne. Skupia się na latach 80., gdy ks. Jerzy był już kapłanem dojrzałym duchowo, wzrastającym do świętości.

W trzech krótkich epizodach z wcześniejszych etapów życia ks. Popiełuszki twórcy wskazują na to, co go najbardziej ukształtowało – dom rodzinny, trudne doświadczenie służby wojskowej w jednostce klerycznej, pierwsza pielgrzymka Jana Pawła II do Polski w 1979 roku.

Film świetnie pokazuje, jakimi metodami SB próbowała osaczyć ks. Jerzego oraz codzienne życie w latach 80. – Reżyser dobrze szkicuje tło zewnętrzne wydarzeń. Z jednej strony stan wojenny, manifestacje uliczne, a z drugiej strony rozmowy z prymasem Glempem. Pokazuje, że ks. Jerzy nie ugiął się przed rzeczywistością zewnętrzną, której wielu wówczas ulegało.

Do kin film trafi 27 lutego.

**BIULETYN
INFORMACYJNY
JEST PISMEM
WEWNĄTRZZWIĄZKOWYM**

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

1. Region Podlaski
Oddział w Bielsku Podlaskim
17-100 Bielsk Podlaski
ul. Kościelna 4a
tel. 0-85 730-28-92
2. Region Podlaski
Oddział w Hajnówce
17-200 Hajnówka
ul. 3 Maja 24
tel. 0-85 682-43-05
3. Region Podlaski
Oddział w Czarnej Białostockiej
16-020 Czarna Białostocka
ul. Torowa 15
tel. 0-85 710-28-82
4. Region Podlaski Oddział w Łapach
18-100 Łapy
ul. Armii Krajowej 1
tel. 0-85 715-29-03
5. Region Podlaski
Oddział w Siemiatyczach
17-300 Siemiatycze
ul. Pałacowa 19
tel./fax 0-85 655-31-41
6. Region Podlaski Oddział w Grajewie
19-200 Grajewo
ul. Strażacka 4a
tel. 0-86 272-27-31
7. Region Podlaski Oddział w Sokółce
16-100 Sokółka
ul. Piłsudskiego 8
tel. 0-85 711-21-10
8. Region Podlaski Oddział w Mońkach
19-100 Mońki
ul. Białostocka 25
tel. 0-85 716-26-44
9. Region Podlaski
Oddział w Dąbrowie Białostockiej
16-200 Dąbrowa Białostocka
ul. Tysiąclecia P.P. 4
tel. 0-85 712-11-25
10. Region Podlaski
Oddział w Suwałkach
16-400 Suwałki
ul. Kościuszki 32
tel. 0-87 566-29-00
fax 566-71-06
11. Region Podlaski
Oddział w Augustowie
16-300 Augustów
Rynek Zygmunta Augusta 9
tel. 0-87 643-52-61

**Konto ZR Podlaskiego
BGŻ SA O/Białystok
91203000451110000000731690**

Z PRAC ZARZĄDU REGIONU

Stanowisko Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” ws. działań na rzecz ochrony pracowników wobec kryzysu

Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” wyraża zaniepokojenie pomijaniem przez rząd RP partnerów społecznych w debacie na temat planu antykryzysowego. Dotychczasowe działania rządu wobec kryzysu są niewystarczające, a prognozy co do skutków kryzysu są błędne.

W regionie podlaskim coraz częściej obserwujemy skutki kryzysu finansowego na przykładzie zakładów pracy, które sygnalizują nieuchronność zwolnień pracowników. Są to:

- Fabryki Mebli „FORTE” S.A. Oddział w Hajnówce
- Zakłady Naprawcze Taboru Kolejowego S.A. w Łapach
- Fabryka Dywanów „AGNELLA” S.A. w Białymstoku
- INSTAL Białystok S.A. w Białymstoku
- PROMOTECH Spółka z o.o. w Białymstoku
- Fabryka Przyrządów i Uchwytów „BISON-BIAL” S.A. w Białymstoku
- Telekomunikacja Polska S.A. Oddział w Białymstoku
- PKP CARGO S.A. Podlaski Zakład z siedzibą w Białymstoku
- „FADOM” Spółka z o.o. w Białymstoku.

Przewidujemy, że podobne sygnały będą nadchodziły również z innych zakładów pracy.

Region Podlaski NSZZ „Solidarność”, w ramach kampanii „Solidarność na kryzys”, w oparciu o Uchwałę Komisji Krajowej NSZZ „S” Nr 3/09, domaga się od rządu RP i pracodawców natychmiastowego podjęcia dialogu z partnerami społecznymi w następującym zakresie:

- utrzymania zatrudnienia poprzez odpowiednio kierowaną pomoc dla firm i pracowników w oparciu o wynegocjowane ze związkami zawodowymi zasady
- odpowiedniego kształtowania popytu wewnętrznego przez ochronę poziomu wynagrodzeń, wzrost płacy minimalnej, zmniejszenie rozwarstwienia wynagrodzeń oraz wzrost nakładów na inwestycje budżetowe
- efektywniejszego wykorzystania funduszy europejskich do działań kryzysowych na rynku pracy
- przygotowania systemu szeroko rozumianej pomocy społecznej dla najuboższych i najbardziej poszkodowanych w wyniku kryzysu
- odbudowy instytucji dialogu społecznego oraz wykorzystanie prawa do informacji i konsultacji w sposób pozwalający uniknąć podejrzeń o wykorzystywanie kryzysu do działań antypracowniczych i maksymalizacji zysku.

Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” zwraca się do Organizacji Pracodawców oraz do Wojewody Podlaskiego, Marszałka Województwa Podlaskiego, Prezydentów, Starostów, Burmistrzów i Wójtów o wypracowanie, w ramach dialogu społecznego, pakietu antykryzysowego, którego gwarantem byłaby Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego w Białymstoku.

Przestrzegamy przed lekceważeniem kryzysu gospodarczo-finansowego i nieuzasadnionymi ułatwieniami zwolnień pracowników, w tym osób w wieku przedemerytalnym oraz ograniczaniem uprawnień związkowych i pracowniczych. Takie działania naruszają poczucie bezpieczeństwa, pogłębiając w efekcie kryzys i zwielfokrotniając jego negatywne oddziaływanie.

Gwarantem łagodzenia skutków kryzysu musi być dialog społeczny w ramach Komisji Trójstronnej, Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego oraz dialog pomiędzy pracodawcą i związkami zawodowymi na terenie zakładu pracy.

Uchwała Nr 3 /2009r Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” ws. organizacji Krajowego Zjazdu Delegatów

Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” postanawia złożyć ofertę na zorganizowanie XXIII Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ „Solidarność” na terenie naszego Regionu. Jednocześnie ZR upoważnia Przewodniczącego Józefa Mozolewskiego do złożenia oferty dotyczącej organizacji KZD.

Białystok 2009-02-06

Z PRAC KOMISJI KRAJOWEJ

Euro wymaga rozważni - oświadczenie prezydium KK NSZZ „Solidarność”

„Decyzja w sprawie wejścia do strefy euro a wcześniej do ERM II, musi być podjęta w sposób szczególnie rozważny” - napisało w specjalnym oświadczeniu prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Oświadczenie prezydium

Komisji Krajo-wej NSZZ „Solidarność” w sprawie wprowadzenia euro

Wobec aktualnej sytuacji ekonomiczno - społecznej związanej z kryzysem globalnym, nie kwestionując potrzeby integracji Polski ze strefą euro, NSZZ „Solidarność” uważa, że decyzja o dacie przystąpienia do strefy euro i wcześniej do ERM II, musi być podjęta w sposób szczególnie rozważny.

Kryzys dotyka rynku pracy, produkcji, wymiany handlowej oraz rynków finansowych, a jego skutki są coraz bardziej dotkliwe dla społeczeństwa. Nie zapobiegnie temu redukcja wydatków budżetowych proponowana przez rząd. Obecnie bezwzględny priorytetem w działaniach rządu powinny być ochrona rynku pracy i popytu wewnętrznego. Polski nie stać na dalsze zaniechania w tych sferach.

Narasta zasadniczy problem: czy wymogi dyscypliny budżetowej stawiane w ERM II można pogodzić z koniecznymi działaniami antykryzysowymi wiążącymi się z nakładami z budżetu. Domagamy się w tej sprawie debaty.

Reasumując, uważamy, że aktualna, niepewna sytuacja gospodarcza, a przede wszystkim społeczna, nie stwarza odpowiednich warunków do bezpiecznego przystąpienia Polski do ERM II.

**Janusz Śniadek, przewodniczący
Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”**

UCHWAŁA KK nr 1/09 ws. wniosku do Trybunału Konstytucyjnego

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, działając na podstawie art. 191 ust. 1 pkt 4 i ust. 2 Konstytucji RP, postanawia wystąpić

do Trybunału Konstytucyjnego z wnioskiem o zbadanie zgodności art. 3 ust. 2 i art. 4 pkt 5 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. Nr 237, poz. 1656) oraz załącznika Nr 1 do tej ustawy z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP i wyrażonymi tam zasadami równości wobec prawa i zakazu dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” upoważnia:

● Janusza Śniadka - Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

● Macieja Jankowskiego - Zastępcę Przewodniczącego KK

do podpisania wyżej wymienionego wniosku do Trybunału Konstytucyjnego.

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” upoważnia Marcina Zielenieckiego do reprezentowania Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w postępowaniu przed Trybunałem Konstytucyjnym w tej sprawie.

Wniosek o zbadanie zgodności norm ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. Nr 237, poz. 1656) z Konstytucją

Działając na podstawie art. 191 ust. 1 pkt 4 i ust. 2 Konstytucji RP Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” reprezentowana zgodnie z uchwałą Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nr 1/09 z dnia 21 stycznia 2009 r. przez:

● Janusza Śniadka - Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” oraz

● Macieja Jankowskiego - Zastępcę Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

wnosi o zbadanie zgodności art. 3 ust. 2 i art. 4 pkt 5 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz. U. Nr 237, poz. 1656) oraz załącznika nr 1 do tej ustawy, z art. 32 ust. 1 i 2 Konstytucji RP i wyrażonymi tam zasadami równości wobec prawa i zakazu dyskryminacji w życiu politycznym, społecznym i gospodarczym.

UCHWAŁA KK nr 2/09 ws. kalendarza wyborczego na kadencję 2010-2014

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” w związku z kończącą się siódmą kadencją

funkcjonowania władz związkowych ustala następujący kalendarz wyborczy dla jednostek organizacyjnych Związku.

§ 1

W terminie od 1 grudnia 2009 r. do 31 marca 2010 r. odbywają się wybory:

1) władz podstawowych jednostek organizacyjnych Związku, wymienionych w § 19 Statutu NSZZ „Solidarność”;

2) delegatów na walne zebranie delegatów regionu;

3) delegatów na walne zebranie branżowej jednostki organizacyjnej Związku;

4) wybory władz niższych jednostek organizacyjnych Związku, zgodnie z § 19 ust. 7 i 8 Statutu NSZZ „Solidarność”, a także delegatów na zakładowe lub międz zakładowe zebranie delegatów, mogą odbyć się we wcześniejszym terminie. W takim przypadku wcześniejszy termin wyborów musi być uzgodniony z właściwą regionalną komisją wyborczą.

W terminie od 1 kwietnia do 30 czerwca 2010 r. odbywają się wybory:

1) władz regionów;

2) delegatów na Krajowy Zjazd Delegatów.

W terminie od 1 kwietnia do 30 kwietnia 2010 r. odbywają się wybory:

1) władz regionalnych sekcji branżowych i problemowych;

2) władz regionalnych sekretariatów branżowych;

3) delegatów do kongresu regionalnego sekretariatu branżowego;

4) delegatów na walne zebranie delegatów krajowej sekcji branżowej.

W terminie od 1 kwietnia do 31 maja 2010 r. odbywają się wybory:

1) władz krajowych sekcji branżowych i problemowych;

2) delegatów do kongresu krajowego sekretariatu branżowego.

W terminie od 1 maja do 30 czerwca 2010 r. odbywają się wybory:

1) władz krajowych sekretariatów branżowych;

2) władz Krajowego Sekretariatu Emerytów i Rencistów.

W terminie do 31 października 2010 r. odbywają się wybory ogólnokrajowych władz

Ciąg dalszy na str. 4

Związku (sprawozdawczo- wyborczy Krajowy Zjazd Delegatów).

§ 2

Dokładne terminy wyborów wymienionych w § 1 ust. 1, 2 i 3 określa, z uwzględnieniem postanowień niniejszej uchwały, właściwy zarząd regionu.

Dokładne terminy wyborów wymienionych w § 1 ust. 4 i 5 określa odpowiednio, z uwzględnieniem postanowień niniejszej uchwały, właściwa rada krajowego sekretariatu branżowego, Krajowego Sekretariatu Emerytów i Rencistów lub krajowej sekcji problemowej.

Dokładny termin sprawozdawczo - wyborczego Krajowego Zjazdu Delegatów, określi Komisja Krajowa.

§ 3

Traci moc Uchwała Komisji Krajowej nr 10/05 zmieniona Uchwałą Komisji Krajowej nr 18/05.

UCHWAŁA KK nr 3/09 ws. działań na rzecz ochrony pracowników wobec kryzysu

Wobec braku odpowiedniej reakcji rządu na kryzys, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, odwołując się do założeń przyjętych przez Komisję Europejską, uważa, że podstawą działań władz powinny być:

- ochrona miejsc pracy,
- pomoc dla najuboższych i najbardziej poszkodowanych
- utrzymanie siły nabywczej wpływającej na popyt wewnętrzny
- realizowane w praktyce zasady solidarności i sprawiedliwości społecznej umożliwiające odbudowanie zaufania w oparciu o dialog między partnerami.

To muszą być dziś najważniejsze cele polityki władz. By było to możliwe, należy podjąć solidarne działania służące utrzymaniu poziomu zatrudnienia i stymulowaniu popytu.

Dlatego Komisja Krajowa postanawia rozpocząć kampanię „solidarność na kryzys”, której celem jest możliwie największa ochrona pracowników przed negatywnymi skutkami spowolnienia gospodarczego, zmniejszenie ryzyka bezrobocia, a co za tym idzie utraty wynagrodzenia, ponadto -

zachęcenia pracowników do wstępowania do naszego Związku i tworzenia nowych organizacji, by zapewnić sobie większe poczucie bezpieczeństwa i możliwości wpływu na sytuację w zakładzie pracy.

Komisja Krajowa zobowiązuje Prezydium KK do opracowania szczegółowego planu działań a wszystkie struktury Związku do włączenia się w nie poprzez aktywny udział w akcjach związkowych, stały monitoring skutków kryzysu na poziomie przedsiębiorstw, branż i regionów, akcje informacyjne i edukacyjne docierające do wszystkich członków „Solidarności”.

Komisja Krajowa domaga się od rządu i pracodawców pilnego podjęcia dialogu z partnerami społecznymi w następujących obszarach:

Utrzymania zatrudnienia poprzez stymulowaną pomoc dla firm i pracowników. Wszelkie działania w tym zakresie powinny być wynegocjowane z przedstawicielami pracowników w drodze dialogu i wsparte systemową pomocą państwa.

Utrzymania popytu wewnętrznego poprzez ochronę poziomu wynagrodzeń, systematyczny wzrost płacy minimalnej, zmniejszanie rozwarstwienia dochodów, przede wszystkim poprzez wzrost nakładów na inwestycje publiczne.

Przyspieszenie i zwiększenie efektywności wykorzystania funduszy europejskich do działań antykryzysowych na rynku pracy.

Opracowania systemu pomocy dla najuboższych i najbardziej poszkodowanych w wyniku kryzysu.

Odbudowy zaufania i solidarności poprzez dialog od szczebla zakładowego, prawo do informacji i konsultacji pozwalające uniknąć podejrzeń o wykorzystywanie kryzysu do działań antypracowniczych i maksymalizacji zysku.

Pomimo napięć i konfliktów społecznych Komisja Krajowa deklaruje wolę współpracy i dialogu. Do takiego dialogu wzywamy też rząd i pracodawców. Przestrzegamy jednocześnie przed doktrynalną liberalizacją rynku pracy, nieuzasadnionymi ułatwieniami zwolnień pracowników, w tym osób w wieku przedemerytalnym czy ograniczaniu uprawnień pracowniczych. Będziemy takim działaniom stanowczo przeciwni, ponieważ naruszają one poczucie bezpieczeństwa i w praktyce pogłębiają kryzys

i wielokrotnią jego negatywne oddziaływanie.

Stanowisko KK nr 1/09 ws. zmiany Kodeksu pracy dot. obowiązków pracodawcy w zakresie ochrony przeciwpożarowej

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” ze zdziwieniem obserwuje reakcję przedstawicieli Rządu na publiczną krytykę niektórych zapisów ustawy zmieniającej Kodeks pracy (ustawa z dnia 21 listopada 2008). Ustawa ta wprowadzając do Kodeksu pracy art. 209¹ nakłada na pracodawcę, niezależnie od liczby zatrudnionych pracowników, obowiązek zatrudnienia lub przeszkolenia pracownika(ów) w zakresie ochrony przeciwpożarowej. Przepisy te, wprowadzone z pominięciem konsultacji społecznych, niewątpliwie kompromitują ich autorów, jak i też koalicję rządzącą, która wcześniej deklarowała wprowadzanie zmian w prawie, które zmniejszą koszty prowadzenia działalności gospodarczej.

Uświadomienie sobie skutków, jakie niesie za sobą ten „bubel” prawny nie usprawiedliwia postawy Ministra Pracy i Polityki Społecznej, która publicznie nawołuje do łamania obowiązującego prawa poprzez zwrócenie się do Głównego Inspektora Pracy o nie wyciąganie konsekwencji wobec pracodawców nie przestrzegających wyżej wymienionych przepisów. Podobnie należy ocenić zalecenia GIP, nie mającego precedensu w 90-letniej historii Państwowej Inspekcji Pracy, jako instytucji mającej stać na straży przestrzegania prawa pracy.

Komisja Krajowa apeluje do rządu o jak najszybsze usunięcie z Kodeksu pracy absurdalnych przepisów komplikujących niektórym firmom ich działalność i naraża je na zbędne koszty.

Jednocześnie KK zwraca się do Parlamentu o zaniechanie praktyki wprowadzania w życie przepisów dotyczących polityki społecznej, w tym prawa pracy, z pominięciem konsultacji społecznej.



PAŃSTWOWA INSPEKCJA PRACY
OKRĘGOWY INSPEKTORAT PRACY W BIAŁYMSTOKU



Komunikat Okręgowego Inspektora Pracy w Białymstoku

W związku z planowanymi ograniczeniami zatrudnienia pracowników z powodu trudnej sytuacji na rynku pracy, Państwowa Inspekcja Pracy podjęła działania zmierzające do zmniejszenia skutków tych działań i zapewnienia praworządności postępowania poprzedzającego rozwiązanie umów o pracę. W związku z powyższym przypominam, że pracownicy OIP w Białymstoku udzielają bezpłatnych porad dotyczących prawa pracy, w tym rozwiązywania umów o pracę.

Poradę można uzyskać:

- w siedzibie OIP w Białymstoku przy ul. Fabrycznej 2 oraz telefonicznie pod nr.

telefonu 085 742 11 46 w poniedziałki w godzinach 7.30-18.00 oraz od wtorku do piątku w godzinach 7.30-15.30

- w siedzibie Oddziału OIP w Łomży przy ul. Polowej 55A oraz telefonicznie pod nr telefonu 086 216 54 01 od poniedziałku do piątku w godzinach 7.30-15.30

- w siedzibie Oddziału OIP w Suwałkach przy ul. Świerkowej 60 oraz telefonicznie pod nr. telefonu 0875664677 i 087-5653485 od poniedziałku do piątku w godzinach 7.30-15.30.

Szczegółowe informacje nt. poradnictwa pracowników PIP, znajdują się na stronie internetowej OIP pod adresem www.bialystok.oip.pl

Informujemy, iż w związku z sytuacją na rynku pracy, możliwe jest również przeszkolenie członków zarządów zakładowych orga-

nizacji związkowych w zakresie procedur dokonywania zwolnień grupowych wynikających z przepisów prawa pracy.

Równocześnie, w celu wzmocnienia ochrony pracowników przed niezgodnymi z przepisami prawa pracy praktykami pracodawców, możliwe jest zorganizowanie dodatkowego poradnictwa prawnego, np. w siedzibach oddziałów terenowych ponadzakładowych organizacji związkowych zlokalizowanych na terenie, gdzie przewidywane są zwolnienia na większą skalę. Do kontaktów roboczych w przedmiotowej sprawie wyznaczona została Pani Wioletta Młynarczuk z Sekcji Prewencji i Promocji OIP Białystok, tel. 085 678 57 05.

**p.o. Okręgowego Inspektora Pracy
Dariusz Janusz Siwczyński**

Komunikat

Prezydium Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” informuje, iż w dniu 24-02-2009r o godz.18.00 w kościele Ducha Św. ul. Sybiraków zostanie odprawiona msza św. w 10 rocznicę śmierci śp. ks. Stanisława Andrukiewicza.

Zapraszamy na tę mszę członków i sympatyków związku, poczty sztandarowe oraz tych wszystkich, którym pamięć o śp. ks. Stanisławie jest bliska.

Pan Józef Mozolewski

Przewodniczący Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”

w Białymstoku

Uczniowie i nauczyciele Gimnazjum im. „Solidarności” w Korycinie serdecznie dziękują za wsparcie finansowe i pomoc w zorganizowaniu wyjazdu na uroczystości 27-lecia pacyfikacji Kopalni „Wujek” w Katowicach. W dniach 15-17 grudnia 2008 r. dzięki Pana inicjatywie mogliśmy uczestniczyć w żywej lekcji historii, rozmawiać z uczestnikami wydarzeń grudnia 1981 r. Był to kolejny etap na naszym szlaku „Poznania Patrona”, przybliżający historię stanu

wojennego, walki o wolną Polskę. W drodze na uroczystości zwiędza-liśmy Bastion i uczestniczyliśmy we Mszy Św. za Ojczyznę w Kaplicy Cudownego Obrazu Matki Bożej w Częstochowie. W drodze powrotnej zwiędzaliśmy Muzeum Sługi Bożego Księdza Jerzego Popiełuszki w Warszawie. Pozostały niesamowite wrażenia i pamięć o ludziach, którzy zginęli walcząc o wolność, godność drugiego człowieka. Jeszcze raz bardzo dziękujemy.

**W imieniu uczniów i nauczycieli
Gimnazjum im. „Solidarności”
w Korycinie**

Dyrektor Szkoły Ewa Bojarzyńska

PKP Cargo ratuje się przed skutkami kryzysu

PKP Cargo przejęło od PKP S.A udziały spółek naprawy wagonów Gorzów Wagony i Wagrem. Zakłady te specjalizują się w naprawach i przeglądach wagonów towarowych oraz regeneracji podzespołów wagonowych. Przejęcie udziałów tych spółek, jest elementem przygotowywanej strategii PKP Cargo. Zwiększy potencjał naprawczy grupy

o 20% i umożliwi w całości naprawy wagonów we własnym zapleczu. Krok ten pozwoli także na obniżkę kosztów i skrócenie napraw oraz zapewni miejsca pracy w grupie PKP.

Zdaniem prezesa ZNTK Łapy - Ryszarda Ekierta - ta decyzja nie oznacza zakończenia współpracy Cargo z Łapami. Moce przerobowe przejętych zakładów z Gorzowa wynoszą zaledwie 500 wagonów rocznie. Oznacza to, że PKP Cargo nadal będzie musiało zlecać remonty wagonów innym firmom - takim jak ZNTK Łapy.

Prezes Ekiert poinformował, że w Warszawie odbędą się rozmowy z zarządem PKP Cargo dotyczące przetargu na remont 1200 wagonów. Od ogłoszenia tego przetargu w znacznej mierze zależy los ZNTK Łapy. Firma jest bowiem uzależniona od zleceń ze strony CARGO, a obecnie przeżywa kryzys. Zwolnieniami zagrożonych jest 700 pracowników. Aby temu zapobiec szuka nowych zleceń spoza branży napraw wagonów. Szansą jest oferta na budowę konstrukcji stalowych dla Mostostalu.



Komisja Trójstronna o kryzysie

Pakiety socjalne jako źródło prawa pracy, możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego, ochrona istniejących miejsc pracy (czasowe bezrobocie) to niektóre tematy z posiedzenia zespołu ds. prawa pracy Komisji Trójstronnej.

Związkowcy domagają się przyznania pakietom socjalnym statusu źródeł prawa pracy, wprowadzenia tzw. czasowego bezrobocia (jako alternatywy dla zwolnień grupowych) oraz większej stabilizacji zatrudnienia. Chociaż pracodawcy wstępnie akceptują propozycję dotyczącą pakietów socjalnych to ich wątpliwości związane są z

treścią i zakresem pakietów. Postulat tzw. czasowego bezrobocia spotkał się z zainteresowaniem partnerów społecznych. Wszyscy podkreślali jednak potrzebę stworzenia precyzyjnych przepisów związanych z jego wprowadzaniem. Do przedyskutowania pozostaje, m.in. kto miałby kwalifikować przedsiębiorstwa uprawnione do korzystania z pomocy w ramach czasowego bezrobocia.

Stronę pracodawców najbardziej interesują rozwiązania związane z czasem pracy: wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy (za zgodą pracowników) oraz indywidualne konta czasu pracy. Oprócz BCC pozostali pracodawcy w Komisji Trój-

stronnej postulują wprowadzenie indywidualnych kont czasu pracy. Zdaniem przedstawicieli BCC w Polsce ciągle brakuje właściwej infrastruktury, która umożliwiłaby godzenie życia rodzinnego i pracy. Zdecydowany sprzeciw wobec tej propozycji zgłasza NSZZ „Solidarność”.

Przedstawiciele „S” zgłosili natomiast wolę rozmów w sprawie wydłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy z zastrzeżeniem, że może być to rozwiązanie zapisane w układzie zbiorowym pracy i dotyczyć tylko pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony.

Podróż służbowa a delegacja

W firmie remontowo-budowlanej nie ma stałego miejsca pracy – zmienia się ono w zależności od zlecenia. Czy wyjazdy na miejsce budowy należy potraktować jako podróż służbową czy jako delegację? Zmiana miejsca pracy następuje mniej więcej co miesiąc.

Pracownik, zawierając umowę o pracę, zobowiązuje się wykonywać pracę określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca – do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem (art. 22 § 1 Kodeksu pracy).

Prawidłowo sporządzona umowa o pracę powinna więc wskazywać miejsce świadczenia pracy (art. 29 § 1 Kodeksu pracy). Zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego jako miejsce pracy należy rozumieć „stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnej podziału kraju lub w inny dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić świadczenie pracy” (wyrok SN z 1 kwietnia 1985 r. – I PR 19/85, OSPIKA 1986/3/46).

Ponieważ „miejsce wykonywania pracy” to element umowy o pracę, każdorazowa zmiana tego miejsca powinna wiązać się ze

zmianą umowy. Należy w takiej sytuacji zastosować wypowiedzenie zmieniające.

Dlatego prawidłowe określenie miejsca wykonywania pracy jest bardzo istotne i powinno wynikać z rodzaju i charakteru wykonywanej pracy. Nieprawidłowością jest np. wskazanie obszaru województwa jako miejsca świadczenia pracy osobie, która ma wykonywać pracę w stałym miejscu (np. biuro), a kierowcy, który porusza się w granicach województwa, zawężenie miejsca pracy do siedziby pracodawcy.

Utożsamienie miejsca pracy z adresem pracodawcy czy z obszarem województwa lub gminy ma wpływ na sposób wykonywania pracy i wynagradzania jej, jeśli praca będzie świadczona poza wskazanym w umowie miejscem.

Jeżeli nie jest możliwe określenie miejsca pracy pracownika, gdyż miejsce to ulega cyklicznym zmianom, wskazane jest w umowie o pracę zaznaczyć kilka obszarów, np. dwóch województw, w których najczęściej jest wykonywana praca, lub wskazać miejsce otrzymywania poleceń służbowych.

Jeśli mimo prawidłowego wyznaczenia miejsca pracy pracownik w związku z realizowanymi obowiązkami będzie musiał wykonywać je poza wskazanym w umowie miejscem, będziemy mieć wtedy do czynienia z podróżą służbową. Zgodnie z art.

775 § 1 Kodeksu pracy należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową przysługują pracownikowi, który wykonuje na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy.

Warto wiedzieć, że przeniesienie służbowe pracownika do innej miejscowości na dłuższy okres czasu wiąże się z tym, że będzie ona miejscowością czasowego pobytu pracownika i wówczas wyjazd nie będzie traktowany jako wyjazd służbowy (por. orzeczenie Sądu Najwyższego z 11 października 2005 r. – I PK 67/05, OSNP 2006/17-18/268).

Odpowiadając na Pani pytanie: należy w umowie tak określić miejsce wykonywania pracy, aby uniknąć częstego zmieniania umowy.

Warto przeanalizować mapę i wskazać, w których miejscowościach lub województwach najczęściej Państwa przedsiębiorstwo realizuje prace remontowo-budowlane, a do umowy pracownika dołączyć wykaz tych miejsc. Załącznik ten, będący integralną częścią umowy, pomoże rozwiązać problem, czy wyjazd pracownika jest podróżą służbową, czy też świadczeniem pracy w miejscu wskazanym przez pracodawcę.

Dni wolne w 2009 r.

W tym roku niewiele będzie okazji do dodatkowego wypoczynku.

Z reguły już po 1 stycznia (Nowy Rok) pracownicy wypatrują kolejnej okazji do świętowania. Taką okazją są święta wielkanocne, które w tym roku wypadają dopiero 12 i 13 kwietnia.

Niecałe trzy tygodnie po Wielkanocy zaczyna się maj – miesiąc obfity w dni świąteczne. Tym razem 1 maja (Święto Pracy) przypada w piątek, a Święto Narodowe Trzeciego Maja – w niedzielę. Ostatni dzień miesiąca to także święto: pierwszy dzień Zielonych Świątek, które tradycyjnie przypadają w niedzielę – 7 tygodni po Niedzieli Wielkanocnej.

Pierwszą okazją do wydłużenia wypoczynku ponad trzy dni będzie więc Boże Ciało. Korzystając z jednego dnia urlopu, pracownicy, którzy nie świadczą pracy w sobotę, mogą mieć cztery dni wolnego (11–14 czerwca).

Po tak przedłużonym weekendzie następny możliwy będzie najwcześniej w listopadzie. Wynika to stąd, że sierpniowe

Święto Wniebowzięcia Najświętszej Maryi Panny (15 sierpnia) w tym roku obchodźć będziemy w sobotę. Pracodawcy, dla których sobota jest dniem wolnym od pracy, zgodnie z 130 § 2 Kodeksu pracy powinni za ten dzień wyznaczyć inny dzień wolny.

Dzień 1 listopada, czyli Wszystkich Świętych, to niedziela. W tym przypadku pracodawcy nie mają już takiego obowiązku jak wyżej, i za święta, które wypadają w niedzielę, pracownicy nie otrzymają dodatkowego wolnego dnia.

Listopad to drugi miesiąc, w którym korzystając z urlopu, można zaplanować dłuższy wypoczynek. Święto Niepodległości (11 listopada) przypada bowiem w środę, a kosztem dwóch dni urlopu przed świętami i dwóch dni po nich można mieć nawet 9 dni wolnego.

Przedłużone także będą Święta Bożego Narodzenia – 25 grudnia to piątek, a 26 grudnia – sobota. Realizując wyżej przywołany przepis Kodeksu pracy, pracownicy, dla których sobota jest dniem wolnym od pracy, mają prawo do jeszcze

jednego dnia wolnego, który można wykorzystać na przykład w Wigilię, 24 grudnia.

Należy pamiętać o tym, że jeżeli pracodawca ustalił inny niż sobota dzień wolny z racji pięciodniowego tygodnia pracy (np. poniedziałek), to święto przypadające w ten dzień również spowoduje konieczność udzielenia dodatkowego dnia wolnego. Pracodawca nie będzie za to miał obowiązku wyznaczenia dnia wolnego za święto w sobotę, która według grafiku jest dniem pracy dla pracownika, chyba że niewyznaczenie dodatkowego dnia wolnego spowoduje przekroczenie wymiaru czasu pracy.

Od 2007 r. wszystkie wyżej wymienione święta, począwszy od Nowego Roku, to dni zakazu pracy w handlu – zgodnie z art. 151^{9a} Kodeksu pracy.

Dni wolne wynikają z przepisów ustawy z dnia 18 stycznia 195¹ r. o dniach wolnych od pracy (Dz. U. z 195¹ r. Nr 4, poz. 28 z późn. zm.).

Przeliczenie emerytur i rent od 1 stycznia 2009 r.

Od 1 stycznia 2009 roku osobom, ubiegającym się o emeryturę lub rentę a także o ustalenie kapitału początkowego, jak również osobom pobierającym już świadczenie, które z powodu braku dokumentacji nie mogą udowodnić wysokości zarobków, ZUS będzie mógł przyjąć wysokość minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w tych latach - a nie jak to miało miejsce dotychczas - wynagrodzenie zerowe.

Zgodnie bowiem z nowelizacją ustawy o emeryturach i rentach z funduszu ubezpieczeń społecznych, jeżeli nie można ustalić podstawy wymiaru składek w okresie pozostawania w stosunku pracy wskazanym do ustalenia podstawy wymiaru emerytury i renty, za podstawę wymiaru składek przyjmuje się kwotę obowiązującego w tym okresie minimalnego wynagrodzenia pracowników, proporcjonalnie do okresu podlegania ubezpieczeniu i wymiaru czasu. Prawo takie przysługiwać ma również osobom uznanym za repatriantów.

Także osoba mająca ustalony kapitał początkowy z zerowymi zarobkami lub której ZUS nie mógł obliczyć podstawy wymiaru w

określony sposób ze względu na brak dowodów poświadczających wynagrodzenia w niektórych latach, po wejściu w życie nowelizacji, będzie mogła zgłosić wniosek o przeliczenie kapitału początkowego z uwzględnieniem kwot minimalnego wynagrodzenia.

Dla osób występujących o przeliczenie emerytury istotne będzie złożenie wniosku w tej sprawie w 2009 roku. Jeżeli bowiem wniosek o ponowne obliczenie wysokości emerytury zostanie zgłoszony nie później niż w ciągu 12 miesięcy od dnia wejścia w życie ustawy zmieniającej (a więc do końca 2009 r.), emerytura w wysokości przeliczonej według nowych zasad będzie przysługiwała od dnia wejścia w życie tej ustawy, a więc od 1 stycznia 2009 r. Bez względu więc na to, czy wniosek do ZUS zostanie złożony w styczniu, lipcu czy grudniu następnego roku, ZUS wypłaci wyrównanie świadczenia od stycznia 2009 r.

Jeśli natomiast wniosek o przeliczenie emerytury z uwzględnieniem minimalnych wynagrodzeń zostanie zgłoszony po upływie 12 miesięcy od dnia wejścia w życie

omawianej nowelizacji, ZUS będzie wypłacał świadczenie ustalone według nowych zasad od pierwszego dnia miesiąca, w którym zgłoszono wniosek. Gdy zatem emeryt nie złoży wniosku o przeliczenie w 2009 roku, nie może oczekiwać, że ZUS wyrówna mu świadczenie za 2009 rok.

Wniosek trzeba będzie złożyć w oddziale ZUS wypłacającym emeryturę. W przypadku złożenia wniosku w innej placówce zostanie on przekazany do jednostki właściwej, ale taki obieg dokumentacji może wydłużyć postępowanie w sprawie przeliczenia świadczenia.

Uwzględnienie minimalnego wynagrodzenia zamiast zerowego za poszczególne lata przyjęte do ustalenia podstawy wymiaru spowoduje podwyższenie dotychczas pobieranego świadczenia. W niektórych przypadkach takie podwyższenie może być dość wysokie. Wszystko zależy od tego, ile lat z zerowymi zarobkami zostało wcześniej przyjętych do ustalenia podstawy wymiaru świadczenia, a także ile wnioskodawca uodowodnił lat składkowych i nieskładkowych.

Barbara Staszczak

Odprawy – komu przysługują?

W okresie nasilonych zwolnień pracowników, związanych z narastającym kryzysem gospodarczym, kontynuujemy serię informacji o uprawnieniach osób zatrudnionych dotyczących rozwiązywania umowy o pracę. Dziś omawiamy kwestię odpraw.

Wypada przypomnieć, że zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 84 z późn. zm. – dalej nazywanej ustawą) „pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

- jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;
- dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;
- trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat”.

Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, przy czym jej wysokość nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalanego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

Trzeba w tym miejscu podkreślić, że art. 8, dotyczący odpraw, stosuje się tylko, gdy spełnione są łącznie następujące warunki:

Pracodawca zatrudnia co najmniej 20 pracowników. Przy ustalaniu liczby pracowników zatrudnionych u danego pracodawcy nie stosuje się przy tym przeliczenia na „pełne etaty”, co często błędnie sugerują pracodawcy. Przepis dotyczy bowiem liczby osób zatrudnionych u danego pracodawcy.

Zachodzi potrzeba rozwiązania stosunku pracy wyłącznie z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron z przynajmniej jednym pracownikiem.

Pracodawcy często błędnie sugerują pracownikom, że mają prawo do odprawy tylko w przypadku tzw. zwolnień grupowych (do czego pośrednio skłania lektura przytoczonego wyżej art. 8 w oderwaniu od pozostałych przepisów ustawy), czyli w sytuacji, gdy zachodzi potrzeba rozwiązania stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, w okresie nieprzekraczającym 30 dni, co najmniej:

- 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników,
- 10% pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników,
- 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników

– powyższe liczby obejmują pracowników, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników (art. 1 ustawy).

Jest to jednak pogląd błędny, albowiem z mocy art. 10 ustawy m.in. przepis art. 8 ustawy, dotyczący odpraw, „stosuje się odpowiednio w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, jeżeli przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nieprzekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1” (tak również: T. Liszcz, Prawo pracy, Warszawa 1997-2005).

Pracownicy zwalniani indywidualnie nie mają natomiast prawa do ponownego zatrudnienia w razie powtórnego zatrudnienia przez pracodawcę w tej samej grupie zawodowej (art. 9 ustawy).

Należy podkreślić, że uregulowania ustawy stanowią pewne minimum uprawnień dla pracownika, poniżej którego pracodawcy nie mogą zejść. Nic nie stoi za to na przeszkodzie, aby pracodawca dobrowolnie zaproponował pracownikom odprawy wtedy, gdy nie jest do tego obowiązany lub też odprawy wyższe niż wymagane przepisami ustawy.

Zasiłek chorobowy dla pracowników po 50 roku życia – nowe przepisy

Wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy dla pracownika po 50 roku życia będzie wypłacane tylko przez 14 dni!

Na podpis Prezydenta oczekuje ustawa z dnia 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw – w tym również ustawy z dnia 26

czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94 z późn. zm.)

Zgodnie ze zmianami, które wynikają z tej ustawy, firmy zatrudniające osoby w wieku powyżej 50 lat mogą spodziewać się wkrótce oszczędności w razie choroby takiego dojrzałego pracownika.

Dotychczasowe przepisy Kodeksu pracy w art. 92 § 1 zobowiązywały pracodawcę do wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy za chorobę pracownika trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku.

Po nowelizacji Kodeks pracy będzie nakazywał pracodawcy uwzględniać wiek pracownika. Pracownik, który zachoruje po

roku kalendarzowym, w którym ukończył 50 rok życia, otrzyma od pracodawcy wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy tylko przez 14 dni. Od 15 dnia wypłatę zasiłku chorobowego przejmie ZUS.

Przepisy obejmą pracowników, którzy zachorują najwcześniej w dniu wejścia w życie nowelizacji ustawy zatrudnieniowej.

Ci, którzy wcześniej zachorują, niestety będą objęci jeszcze starym systemem, gdyż o zastosowaniu nowych przepisów decydować będzie moment powstania niezdolności do pracy.

Urlop macierzyński – nowe przepisy

Z dniem 1 stycznia 2009 r. na mocy ustawy z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz. U. z 2008 r. Nr 237, poz. 1654) weszły w życie nowe przepisy, na mocy których wprowadzono zmiany w przepisach dotyczących urlopów macierzyńskich.

Zgodnie z nowymi przepisami urlop macierzyński wynosi 20 tygodni. Wymiar urlopu zależy od ilości urodzonych dzieci podczas jednej ciąży. Mianowicie przy urodzeniu:

- bliźniaków – okres urlopu macierzyńskiego wynosi obecnie 31 tygodni,
- trójki dzieci – 33 tygodnie,
- czwórki – 35 tygodni,
- piątki lub więcej dzieci – 37 tygodni.

Po wykorzystaniu przez pracownicę po porodzie urlopu macierzyńskiego w wymiarze 8 tygodni, pracownikowi – ojcu wychowującemu dziecko – zgodnie z nowymi przepisami przysługuje prawo do części urlopu macierzyńskiego, odpowiadającej okresowi, w którym pracownica uprawniona do urlopu wymaga opieki szpitalnej ze względu na stan zdrowia, który uniemożliwia jej sprawowanie osobistej opieki nad dzieckiem.

Po wykorzystaniu urlopu macierzyńskiego w wymiarze podstawowym pracownica nabydzie prawo do dodatkowego urlopu, udzielanego na jej wniosek bezpośrednio po wykorzystaniu podstawowego urlopu macierzyńskiego. Wymiar dodatkowego urlopu wynosi maksymalnie 6

tygodni. W razie urodzenia więcej niż jednego dziecka pracownica uzyska nawet 8 tygodni dodatkowego urlopu macierzyńskiego.

Z dodatkowych urlopów macierzyńskich będzie można skorzystać od 1 stycznia 2010 r. W 2010 i w 2011 r. ten dodatkowy urlop ma wynosić przy urodzeniu jednego dziecka 2 tygodnie, a w przypadku wieloraczków – 3 tygodnie, w latach 2012-2013 odpowiednio – 4 i 6 tygodni, a docelowo od 2014 r. – 6 i 8 tygodni.

Nowym rozwiązaniem wprowadzonym przez nowelizację Kodeksu pracy jest urlop ojcowski (przez niektórych zwanym tacierzyńskim).

Zgodnie z nowymi przepisami pracujący ojciec, który wychowuje dziecko, ma prawo do urlopu w wymiarze 2 tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesiąca życia. Urlopu ojcowskiego udzielać się będzie na pisemny wniosek pracownika – ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca ma obowiązek uwzględnić wniosek pracownika.

Z urlopu ojcowskiego będzie można skorzystać od 1 stycznia 2010 r. w wymiarze 1 tygodnia. Z dwutygodniowego urlopu będzie można skorzystać dopiero od 1 stycznia 2012 r.

Według nowo obowiązujących przepisów za czas urlopu macierzyńskiego,

dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz urlopu ojcowskiego przysługuje zasiłek macierzyński na zasadach i warunkach określonych odrębnymi przepisami.

Analogiczne rozwiązania dotyczące wymiaru urlopu macierzyńskiego oraz jego udzielania będą stosowane w przypadku pracowników, którzy przyjęli dziecko na wychowanie i wystąpili do sądu opiekuńczego z wnioskiem o wszczęcie postępowania w sprawie przysposobienia dziecka lub którzy przyjęli dziecko na wychowanie jako rodzina zastępcza (nie dotyczy to rodzin zastępczych zawodowych).

Bardzo ważnym rozwiązaniem wprowadzonym przez nowelizację są zapisy dotyczące ochrony stosunku pracy po zakończeniu urlopu macierzyńskiego.

Na mocy nowo wprowadzonego do Kodeksu pracy art. 186⁸ § 1 pracodawca nie będzie mógł wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy oraz jeśli zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Zakaz dyskryminacji – nowe przepisy

Od niedzieli 18 stycznia 2009 r. obowiązują nowe przepisy Kodeksu pracy dotyczące równego traktowania pracowników.

Zmiany ogłoszono w ustawie z dnia 21 listopada 2008 r. o zmianie ustawy Kodeksu pracy (Dz. U. z 2008 r. Nr 223, poz. 1460).

Nowelizacja Kodeksu pracy rozszerza m.in. definicję nadużyć pracodawcy wobec podwładnych. Zgodnie ze zmianami:

- niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec

niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery – będzie oznaczało molestowanie,

- każde niepożądane zachowanie o charakterze seksualnym lub odnoszące się do płci pracownika, w szczególności stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery; na zachowanie to mogą się składać fizyczne, werbalne lub pozawerbalne elementy – będzie oznaczało molestowanie seksualne.

Definicja molestowania jest wierna kopią zapisów unijnej dyrektywy dotyczącej równego traktowania.

Ponieważ zachęcanie do dyskryminacji lub nakazywanie dyskryminowania są również dyskryminacjami, to pracownik

będzie mógł w trakcie sporu powołać się na wszystkie przejawy dyskryminacji, jakie wystąpiły. Ponadto pracodawca nie będzie mógł rozwiązać umowy z pracownikiem, który przeciwstawi się praktykom dyskryminacyjnym wobec niego lub innych pracowników, jeżeli sprzeciw ten miałby być powodem rozwiązania umowy.

Poddanie się lub przeciwstawienie się praktykom dyskryminacyjnym przez pracownika nie będzie też mogło być podstawą do niekorzystnego traktowania ani nie będzie mogło powodować innych negatywnych konsekwencji wobec pracownika.

Jest to zupełna nowość w przepisach prawa polskiego dotyczących dyskryminacji.

I dziś nie brakowałoby mu przeciwników

Ksiądz Jerzy wkrótce zostanie wyniesiony do chwały ołtarzy jako męczennik. Został zamordowany, bo całym sercem służył Bożej sprawie i ludziom zniewolonym przez systemowe struktury zła. Miał wrogów, bo nauczał, że zbudowanie ładu społecznego na podstawie Ewangelii jest w zasięgu naszych rąk. Postulator w procesie beatyfikacyjnym kapelana „Solidarności” zwraca uwagę, że ks. Jerzy i dziś miałby przeciwników, i choć czasy się zmieniły, cierpiałby tak samo. Dobrze wiemy, że dziś kapłanów zabija się w inny sposób, przez media...

Problemy, jakie napotykał proces beatyfikacyjny, dowodzą, że komuś zależało na torpedowaniu tych prac. Półtora roku opóźnienia z powodu zakwestionowania daty śmierci... Wyjaśniono więc wszystkie obiekcje z tym związane. To, że prawda o heroicznej wierności ks. Jerzego przetrwała 25 lat i staje się wzorem dla młodych pokoleń, nie pasuje wielu ludziom.

Film „Popiełuszko” jeszcze nie zagościł na ekranach, a już wywleka się sprawy finansowe związane z jego produkcją, nie podoba się plakat, który przypomina niby kampanię reklamową jednego z filmów sensacyjnych. A może chodzi o to, aby ludzie nie poszli na ten film? A może chodzi o to, że w kampanii reklamowej „Popiełuszki” wykorzystano konwencję w mniemaniu niektórych zastrzeżoną tylko dla filmów promujących relatywizm moralny, demoralizację i wątpliwą jakość rozrywkę? Przecież jak można wzbudzać zainteresowanie filmem o księdzu, który nie szedł na kompromis ze złem, ale je dobrem zwyciężał? Jakież to zagrożenie dla „poprawności” dzisiejszej młodzieży, która powinna w kinie dostawać inne „wzory”? Tak... ks. Jerzy i dzisiaj miałby wielu przeciwników...

„ND”

KISZCZAK WALCZYŁ O ZABÓJCÓW POPIEŁUSZKI

W 1987 r. minister spraw wewnętrznych PRL Czesław Kiszczak zabiegał o zmniejszenie kar dla zabójców Popiełuszki.

- To kolejny argument przemawiający za hipotezą, że między gen. Kiszczakiem, a zabójcami duchownego była umowa: przyznajcie się, a będziecie podlegać amnestiom - mówi dla serwisu tvp.info historyk IPN prof. Jan Żaryn.

Pismo w tej sprawie podpisane przez Kiszczaka datowane jest na 26 listopada 1987 roku. Adresatem dokumentu jest Józef Żyta prokurator generalny PRL. Kiszczak prosi o „złagodzenie orzeczonych prawomocnie kar pozbawienia wolności wobec Grzegorza Piotrowskiego, Adama Pietruszki, Leszka Pękali i Waldemara Chmielewskiego”, czyli oprawców kapelana „Solidarności”. Minister spraw wewnętrznych PRL wnosi o zniewolanie kar o mniej więcej jedną trzecią - w przypadku Piotrowskiego z 25 lat do 15, a Adama Pietruszki z 15 do 10. Kiszczak argumentował swoją prośbę pogarszającym się stanem zdrowia Adama Pietruszki i trudną sytuacją rodzinną Waldemara Chmielewskiego i Grzegorza Piotrowskiego, których żony samotnie wychowują po dwoje dorastających dzieci. Kiszczak pisze także o „utrwalającej się stabilizacji sytuacji społeczno-politycznej oraz pozytywnych wynikach dotychczasowego procesu resocjalizacji tych skazanych”. Wniosek gen. Kiszczaka został uwzględniony. Już w grudniu 1987 roku skazanych objęła druga w przeciagu dwóch lat amnestia. Pierwsza z 1986 roku nie objęła tylko Grzegorza Piotrowskiego. Kary zmniejszono im dokładnie w takim wymiarze, o jaki wnosił gen. Kiszczak.

Kiszczak w tym samym piśmie prosi także o zmniejszenie wyroku dla Roberta Chechłacza. 23-letniego zabójcę Zdzisława Karosa funkcjonariusza MO.

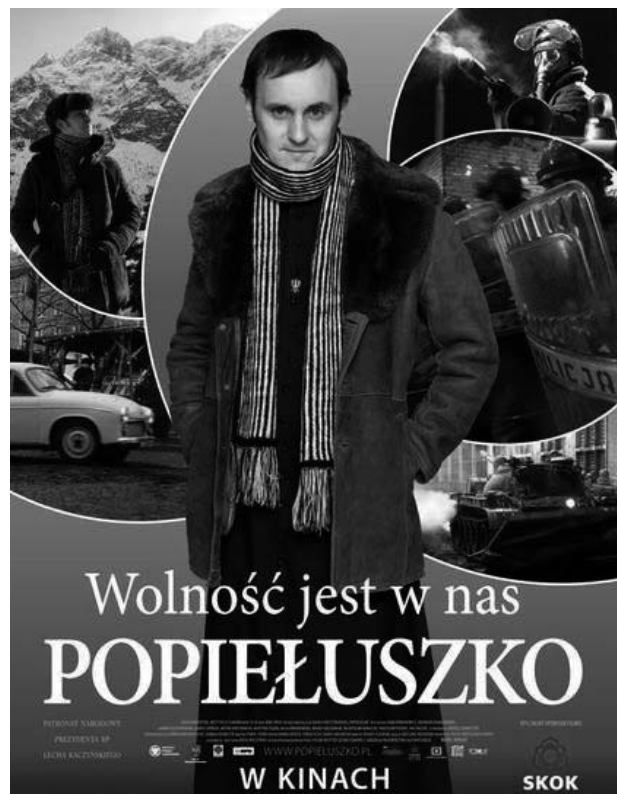
- Wniosek o złagodzenie kary dla Roberta Chechłacza miał pełnić rolę listka figowego. Wszystkie decyzje podejmowane z podwodów politycznych, a nie merytorycznych, były formułowane tak, by można się z nich było łatwo wytłumaczyć - uważa prof. Żaryn.

Komentarza w tej sprawie odmówił serwisowi tvp.info generał Kiszczak.

- Nie było żadnej umowy z osobami zamieszanymi w śmierć ks. Popiełuszki. Wszystkiego najlepszego życzę - powiedział rzucając słuchawką.

Pismo ma zostać opublikowane niebawem w nowym portalu www.popieluszko.pl.

Portal będzie opowiadał historię życia ks. Jerzego poprzez wirtualną wędrówkę po jego pokoju. Zamieszczone będą tam także relacje, dokumenty, galerie zdjęć i nagrania z homilii za Ojczyznę głoszonych w warszawskim kościele św. Stanisława Kostki - informuje Andrzej Arseniuk, rzecznik IPN.



KRÓTKO

Opinie o związkach zawodowych

Z najnowszego sondażu CBOS wynika, że choć związki zawodowe w Polsce nie są liczne (należy do nich około 16 proc. pracowników najemnych), to cieszą się społecznym poparciem.

Ponad 2/5 respondentów (44 proc.) uważa, że obecna działalność organizacji związkowych jest dla kraju korzystna, przeciwnego zdania jest 33 proc. badanych.

Stosunkowo niska jest natomiast w opinii publicznej ocena skuteczności związków. 1/3 dorosłych (33 proc.) sądzi, że działają one efektywnie, natomiast połowa (49 proc.) jest przeciwnego zdania.

Roczna podstawa wymiaru składek w 2009 r.

Obwieszczenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z 29 grudnia 2008 r. w sprawie kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe w roku 2009 oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia.

Obowiązek ogłoszenia przez ministra właściwego do spraw zabezpieczenia społecznego kwoty ograniczenia rocznej podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe oraz przyjętej do jej ustalenia kwoty prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia w Dzienniku Urzędowym RP „Monitor Polski” wynika z art. 19 ust. 10 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz. U. z 2007 r. Nr 11, poz. 74 z późn. zm.).

Zgodnie natomiast z art. 19 ust. 1 wyżej wymienionej ustawy roczna podstawa wymiaru składek na ubezpieczenia emerytalne i rentowe, w danym roku kalendarzowym, nie może być wyższa od kwoty odpowiadającej trzydziestokrotności prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej na dany rok kalendarzowy, określonego w ustawie budżetowej, ustawie o przewidywanym budżetowym lub ich projektach, jeżeli odpowiednie ustawy nie zostały uchwalone.

Wysokość prognozowanego przeciętnego wynagrodzenia brutto w gospodarce

narodowej w 2009 r. wynika z art. 34 ustawy budżetowej na 2009 r. z dnia 5 grudnia 2008 r. i wynosi 3193 zł. Trzydziestokrotność tej kwoty stanowi zaś kwotę 95 790 zł.

Zwiększyć nakłady na opiekę zdrowotną

Sekretariat Ochrony Zdrowia NSZZ "Solidarność" w Światowy Dzień Chorego domaga się zwiększenia nakładów na opiekę zdrowotną. Dzisiaj - w Światowym Dniu Chorego Krajowy Sekretariat Ochrony Zdrowia NSZZ "Solidarność" wyraża głęboki niepokój związany z negatywnymi skutkami kryzysu finansowego, które najboleśniej uderzyć mogą w najsłabszych - osoby chore, samotne i nieubezpieczone a także w emerytów i rencistów. Sekretariat Ochrony Zdrowia wielokrotnie wskazywał na konieczność zwiększenia nakładów na opiekę zdrowotną. I choć w ostatnich latach wzrosły one wraz ze wzrostem gospodarczym, nadal sytuują nas na szarym końcu wszystkich europejskich rankingów. Obecne załamanie może tę sytuację znacząco pogorszyć i spowodować lawinowo rosnące zadłużenie zakładów opieki zdrowotnej oraz dramatycznie ograniczyć dostępność do leczenia społeczeństwa. "Na bezpieczeństwie zdrowotnym Polaków nie wolno szukać oszczędności, szczególnie w czasach kryzysu, bo i tak jego skutki odbiją się niekorzystnie na zdrowiu fizycznym i psychicznym naszego społeczeństwa. Dlatego domagamy się od Pana Premiera przedstawienia działań ostrożnych dla tej niezwykle wrażliwej społecznie sfery życia. Prywatyzacja nie może być jedyną propozycją. Zamiast narzucanych społecznie nieakceptowanych reform potrzebne są szybkie i skuteczne działania ratunkowe podejmowane w duchu dialogu społecznego." - czytamy w stanowisku Rady Sekretariatu Ochrony Zdrowia.

Urlop bezpłatny a problemy ekonomiczne firmy

Wielu pracodawców, z powodu braku zamówień i niemożności zapewnienia pracy swoim podwładnym, wysłała ich na przymu-

sowe urlopy bezpłatne. Chcielibyśmy przypomnieć, że takie działanie nie ma podstaw prawnych i może skutkować karami nałożonymi przez Państwową Inspekcję Pracy.

Konsekwencje urlopu bezpłatnego obciążają głównie pracownika i tylko pracownik może zdecydować o tym, czy faktycznie chce skorzystać z tego rodzaju wolnego od pracy. Pracownik, który korzysta z urlopu bezpłatnego, traci bowiem za czas tego urlopu uprawnienia pracownicze i wynagrodzenie. Dlatego zgodnie z art. 174 § 1 Kodeksu pracy urlopu bezpłatnego udziela się tylko na wniosek pracownika, nie zaś na polecenie pracodawcy.

Ponadto udzielenie urlopu bezpłatnego pracownikowi, który o ten urlop nie wnioskował, jest w świetle prawa bezskuteczne - tak uznał Sąd Apelacyjny w Łodzi w wyroku z 15 października 1996 r. (sygn. akt III AUa 34/96).

Pracownicy, często obawiając się utraty zatrudnienia, przystają na naciski pracodawcy i wnoszą o udzielenie im urlopu bezpłatnego, podczas gdy w tym czasie i tak świadczą pracę, ale w ograniczonym zakresie. Jest to także nieprawidłowa praktyka, i zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 12 sierpnia 2004 r. (sygn. akt III PK 42/04) w zaistniałej sytuacji nie dochodzi do „zawarcia umowy o urlop bezpłatny”.

Samowolne działanie pracodawcy, prowadzące do wystąpienia pracowników na bezpłatne urlopy, jest bezprawnym przerzuceniem na personel odpowiedzialności i ryzyka pracodawcy, które wiążą się z prowadzoną działalnością gospodarczą.

W sytuacji, kiedy skutki zmian ekonomicznych zmuszają pracodawców do podjęcia kroków, które zapewnią im dalszy byt, warto porozumieć się z pracownikami lub z ich przedstawicielami i wspólnie wypracować kompromis. Jest bardzo prawdopodobne, że znając sytuację firmy, pracownicy sami zaproponują urlopy bezpłatne lub wypoczynkowe na czas ograniczenia działania firmy.

W takim przypadku zastosowane rozwiązania będą uwzględniać dobro i firmy i pracowników, i jednocześnie będą zgodne z przepisami prawa.



Skuteczna reklama z Axis Plus to:

- Twoja reklama na ekranie multimedialnym w centrum Białegostoku
- Kolportaż materiałów reklamowych m.in. w taksówkach
- Outsourcing działań marketingowych Twojej firmy
- Projektowanie i nowoczesne zarządzanie stronami www
- Ogłoszenia drobne docierające do tysięcy białostoczan

www.axisplus.pl

BIULETYN INFORMACYJNY
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” REGIONU PODLASKIEGO

SOLIDARNOŚĆ

ADRES REDAKCJI: ul. Suraska 1, pok. 208, 15-093 Białystok,
tel. 085-748-11-08, fax 085-748-11-01,
e-mail: zr.podlaskiego@solidarnosc.org.pl
www.solidarnosc.org.pl/zr.podlaskiego
REDAKCJA: Mirosław Markowski (red. naczelny)
oraz Zespół.
WYDAWCA i DRUK: Region Podlaski NSZZ „Solidarność”.