

nasze

ISSN 1731-626X

# Forum



Wydanie bezpłatne

MIESIĘCZNIK FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Nr 5(12) maj 2008

## Praca zmianowa w społeczeństwie 24/7

**PONADTO W NUMERZE:**

- ▶ O czasie służby policjantów
- ▶ Uporządkować dialog społeczny
- ▶ Zasady przyznawania wcześniejszych emerytur dla mężczyzn



Foto: M. Twardowski





## Drodzy Czytelnicy

Przed Państwem kolejny numer „Nowego Naszego Forum”. Szata graficzna i format nie zmieniły się, to ten sam miesięcznik, zmienił się tylko tytuł. Zachęcamy Państwa do prenumeraty – o zasadach prenumeraty piszemy poniżej.

Z Waszą pomocą chcemy być ważnym głosem w ogólnopolskiej dyskusji, wiarygodnym medium. Nasza gazeta już stała się forum wymiany informacji i opinii związkowców z całego kraju. Pragniemy również ponowić propozycję zamieszczania dodatków branżowych – o szczegółach dowiedzie się Państwo w naszej redakcji (tel. (81) 888 06 56, e-mail: naszeforum@fzz.org.pl).

W tym wydaniu zamykamy cykl artykułów pt. „Znajomość przepisów o czasie pracy i ich prawidłowe stosowanie jako ważny element sprawnego zarządzania przedsiębiorstwem”.

W krótkiej relacji z konferencji pt. „Praca zmianowa w społeczeństwie” zorganizowanej przez Dehora Cosultancy Group mówimy o tym, jak efektywność, elastyczność i wydajność wiąże się z planowaniem pracy, czasem pracy i czasem odpoczynku.

Piszemy także o czasie służby. Policjanci, funkcjonariusze straży granicznej, państwowej straży pożarnej i służby więziennej w naszym pojęciu idą do pracy, ale... są też na służbie. Ponownie wracamy do sytuacji listonoszy i innych pracowników Poczty Polskiej. Podejmujemy problematykę wcześniejszych emerytur dla mężczyzn.

Mam nadzieję, że zapowiedź tych i innych równie ciekawych artykułów zachęci Państwa do lektury.

  
Sławomir Węga  
redaktor naczelny

Zachęcamy do zamówienia prenumeraty miesięcznika „NOWE NASZE FORUM” – ogólnopolskiej gazety o profilu „związkowym”.

Prenumeratę można zamawiać na okresy:

- kwartalne – wpłata w wysokości 10,98 zł (przy zamówieniu 1 szt.)
- półroczne – wpłata w wysokości 21,96 zł (przy zamówieniu 1 szt.)
- powyżej 10 szt. – rabat w wysokości 10% całkowitej wartości zamówienia
- roczne – wpłata w wysokości 43,92 zł (przy zamówieniu 1 szt.)
- powyżej 10 szt. – rabat w wysokości 20% całkowitej wartości zamówienia

Wpłaty należy przekazywać na konto:

**Kredyt Bank SA o/Bydgoszcz**

**Nr 79 1500 1360 1213 6007 4015 0000**

z dopiskiem „prenumerata”, wskazując ilość zamawianych egzemplarzy.

Zamówienia na prenumeratę przyjmujemy do dnia 1 września 2008 roku.

Potwierdzenie dowodu wpłaty na prenumeratę prosimy przesłać:

- pocztą na adres:  
Redakcja „Nowe Nasze Forum”  
ul. Dęblńska 6 a, 24-100 Puławy
- faksem: (081) 888 06 56
- e-mailem: naszeforum@fzz.org.pl



## W numerze:

5. O czasie służby policjantów  
Rozmowa z podinspektorem Ireneuszem Wojewodą
6. Za mundurem...
7. Będą podwyżki, albo ich nie będzie, a może jednak będą – czyli przepełnione więzienia i puste portfele strażników
7. Nie możemy być „hamulcowymi” w działaniach zmierzających do usprawnienia funkcjonowania policji, ale...
8. Uporządkować dialog społeczny
9. Zasady przyznawania wcześniejszych emerytur dla mężczyzn
9. Coś za coś
10. List do Minister Pracy i Polityki Społecznej  
Jolanty Fedak w sprawie Programu 50+
13. Spotkanie przedstawicieli związków zawodowych z marszałkiem Sejmu Bronisławem Komorowskim
15. Praca zmianowa w społeczeństwie 24/7
17. Dreszczowiec Poczty Polskiej
18. Opinia prawna dotycząca terminu przeprowadzenia referendum strajkowego
19. Tachografy cyfrowe
20. „Przyjazne Państwo” posta Palikota
21. Pracodawcy w natarciu – ciąg dalszy
22. Znajomość przepisów o czasie pracy i ich prawidłowe stosowanie jako ważny element sprawnego zarządzania przedsiębiorstwem

## Nowe Nasze Forum

Miesięcznik Forum Związków Zawodowych

## Wydawca:

Stowarzyszenie „Akademia Forum”  
85-069 Bydgoszcz, Plac Teatralny 4  
tel. (052) 371 83 33, fax (052) 342 18 71  
www.fzz.org.pl, e-mail: biuro@fzz.org.pl

## Rada Programowa:

Antoni Duda, Edmund Szynaka, Andrzej Jankowski, Sławomir Węga

## Redakcja:

24-100 Puławy, ul. Dęblńska 6A  
tel./fax (081) 888 06 56  
e-mail: naszeforum@fzz.org.pl

## Redaktor naczelny:

Sławomir Węga

## Zespół redakcyjny:

Bożena Brodziak, Rafał Bochniarz, Paweł Maciąg,  
Paweł Nowosadzki, Marcin Mizera

## Skład:

ArtEffect Katarzyna Kobus  
24-100 Puławy, ul. Dęblńska 6A  
tel. (081) 888 38 38

## Druk:

Drukarnia Elko Sp. j.  
24-130 Końskowola, ul. Kurowska 71  
tel. (081) 881 64 16

## Adres do korespondencji:

Miesięcznik „Nowe Nasze Forum”  
24-100 Puławy, ul. Dęblńska 6A

Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania poprawek stylistycznych oraz skrótnych, 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 Nowe Nasze Forum.

Numer zamknięty dnia 16 maja 2008 r.



## Idealny Pracodawca? Dobry i odpowiedzialny za swoich pracowników.

Ostatnio o motywowaniu pracowników wiele się pisze. Niewątpliwie w obecnych czasach jest to temat bardzo popularny, wręcz modny. Bo co może zrobić pracodawca w obliczu zjawiska emigracji zarobkowej młodych, zdolnych, ale także doświadczonych pracowników? To poważny problem, który zmusza pracodawcę do zaoferowania czegoś dodatkowego, co spowoduje, że uda się ich zatrzymać w firmie. Ale jak to zrobić, by naprawdę metoda okazała się skuteczna nie tylko na dzisiaj, ale też na lata? Nagroda pieniężna jest bowiem dzisiaj, jutro po niej nie będzie nawet śladu i wspomnień. Bilet do kina lub na siłownię pojutrze nie będzie już tak atrakcyjny, kiedy straci na wartości i się przeterminuje. Czy można nagradzać finansowo, tak by pieniądze z biegiem lat rosły w siłę wraz ze stażem pracy i doświadczeniem dobrego pracownika, a nie były przeznaczane przez niego na konsumpcję? Musi być przecież inny sposób na skuteczne zmotywowanie pracownika, który dodatkowo kreowałby w jego wyobraźni obraz dobrego i odpowiedzialnego pracodawcy, po prostu szefa, który myśli nie tylko o teraźniejszości, lecz o przyszłości swojego podwładnego. Dzisiejszy biznes wymaga od przedsiębiorcy również społecznej odpowiedzialności. Takim trudnym wyzwaniem może sprostać program Korporacja Plus. Korzystanie z kapitału zgromadzonego w programie nie jest związane z osiągnięciem wieku emerytalnego oraz z tym, że pracownik nie będzie zależny tylko od systemu państwowego, który nawiasem mówiąc ma bardzo pesymistyczne prognozy. Program zapewnia zarządom spółek możliwość wprowadzenia indywidualnego systemu motywacyjnego, skierowanego do wszystkich pracowników, wybranych grup lub osób, konstruowanego na bazie programu inwestycyjno-ubezpieczeniowego. Dodatkowo program może stanowić w całości koszty uzyskania przychodów pracodawcy. Kwota składki jest nielimitowana.

Korporacja Plus to program inwestycyjny przygotowany we współpracy Skandia Życie TU S.A., Forum Związków Zawodowych i firmy CapitalPro, skierowany do pracodawców, a przeznaczony dla pracowników. Umożliwia systematyczne budowanie kapitału pracownika w określonym czasie poprzez regularne wpłaty pracodawcy, które są inwestowane w wyselekcjonowane fundusze kapitałowe. Po zakończeniu programu korzystać z niego będzie pracownik.

### Jak działa Program?

Inwestującym (budującym kapitał) jest zakład pracy, który wpłaca środki i określa sposób zarządzania umową przez okres jej trwania. Beneficjentem jest natomiast pracownik. Staje się on właścicielem kapitału po zakończeniu umowy lub po przekazaniu praw do umowy przez pracodawcę po piątym roku jej trwania lub później (jest to uzależnione od umowy zakładowej).

### Korporacja Plus czy PPE?

Program Korporacja Plus jest nowoczesnym rozwiązaniem, alternatywnym dla istniejących Pracowniczych Programów Emerytalnych (PPE). Jego korzyść polega na zwiększonych możliwościach inwestycyjnych. Dodatkowo nie wiąże jednak pracodawcy jak fundusz płac, czy wspomniany PPE. Program nie musi być uruchamiany z funduszu płac, przez co nie umniejsza to wynagrodzenia pracownika i jego świadczeń z tytułu I i II filaru ZUS. Forma zawarcia umowy oraz dokonywania wpłat na indywidualny rachunek pracownika jest nieskomplikowana. Program nie wymaga wielu nakładów finansowych na uruchomienie i późniejszą obsługę księgową i administracyjną. Niepotrzebna jest zgoda żadnej instytucji państwowej. Nie ma obowiązku raportowania.

### Przykład

Pracodawca chce założyć program wszystkim swoim pracownikom, którzy są w wieku pomiędzy 18 a 60 lat. Może się wydawać, że uruchomienie takiego przedsięwzięcia w zakładzie pracy jest skomplikowane i wymaga wielu nakładów. W rzeczywistości może okazać się łatwiejsze. Po zapoznaniu się z ofertą Korporacja Plus pracodawca tworzy bazę danych pracowników przystępujących do programu. Po przeanalizowaniu listy okazuje się, że pracodawca ma grupy pracowników, które chce wyróżnić. Toteż ustala wpłaty dla menedżerów wysokości 1 tys. miesięcznie, kierowników 500 zł,

250 zł dla asystentów, a pozostałych 200 zł (minimalna miesięczna wpłata regularna do programu). Pracodawca ustalił też okres płacenia świadczeń (budowania kapitału) na minimum 5 lat, maksymalnie natomiast na okres pracy pracownika w zakładzie. Warto wspomnieć jeszcze o wsparciu inwestycyjnym pracodawcy w postaci zwiększenia kapitału w pierwszym roku inwestowania do 10 proc. Następnie firma CapitalPro sporządza na tej podstawie indywidualne wnioski. Po podpisaniu wniosków przez zakład pracy i uczestników programu oraz dokonaniu pierwszej wpłaty rozpoczyna się proces inwestycyjny. Po piątym roku pracodawca ma możliwość zaprzestania dokonywania kolejnych wpłat inwestycyjnych lub przekazania prawa do ich realizacji bezpośrednio na pracownika (np. na wypadek zwolnienia pracownika). Od 6 roku istnienia programu pracownik ma możliwość wpłacania nadwyżek finansowych w formie wpłat dodatkowych (np. premie, nagrody). Po tym okresie ma też całkowity dostęp do zgromadzonego kapitału (dotyczy rachunku wpłat dodatkowych i wpłat regularnych).

### Przykładowa inwestycja przy założeniu\*:

Okres inwestycji: 20 lat (program po 5 roku kontynuowany jest przez pracownika)

Roczna składka: 3.000 zł (250 zł miesięcznie)

Stopa zwrotu z inwestycji: 10% w skali roku

LATA	INWESTYCJA REGULARNA	KAPITAŁ BAZOWY	RENTA KAPITAŁOWA
1	3 000,00	3 149,10	
2	3 000,00	6 429,54	
3	3 000,00	9 939,60	
4	3 000,00	13 695,38	
5	3 000,00	17 714,05	
<b>10</b>	<b>3 000,00</b>	<b>42 442,14</b>	<b>502,58</b>
11	3 000,00	48 473,09	537,76
12	3 000,00	54 926,20	575,40
13	3 000,00	61 831,04	615,68
14	3 000,00	69 219,21	658,78
<b>15</b>	<b>3 000,00</b>	<b>77 124,55</b>	<b>704,89</b>
16	3 000,00	85 583,27	754,24
17	3 000,00	94 634,10	807,03
18	3 000,00	104 318,49	863,52
19	3 000,00	114 680,78	923,97
<b>20</b>	<b>3 000,00</b>	<b>125 768,44</b>	<b>1 048,07</b>

Powyższy przykład nie stanowi oferty w rozumieniu przepisów Kodeksu Cywilnego.

**\*Tabela zamieszczona w niniejszym materiale stanowi ilustrację wzrostu wartości zgromadzonych środków w czasie, przy uwzględnieniu założonej stopy zwrotu (w rzeczywistości stopy zwrotu mogą okazać się niższe bądź wyższe), nie uwzględnia spadku wartości pieniądza w czasie związanego z inflacją. Symulacja uwzględnia opłaty.**

Szczegółowe zasady zawarcia i wykonywania poszczególnych programów inwestycyjnych oferowanych przez Skandia Życie Towarzystwo Ubezpieczeń S.A. („Towarzystwo”) w tym opis ryzyk związanych z inwestowaniem środków oraz wysokości opłat, określone są w odpowiednich Ogólnych Warunkach Ubezpieczenia oraz w innych dokumentach związanych z programem inwestycyjnym.

**CapitalPro**

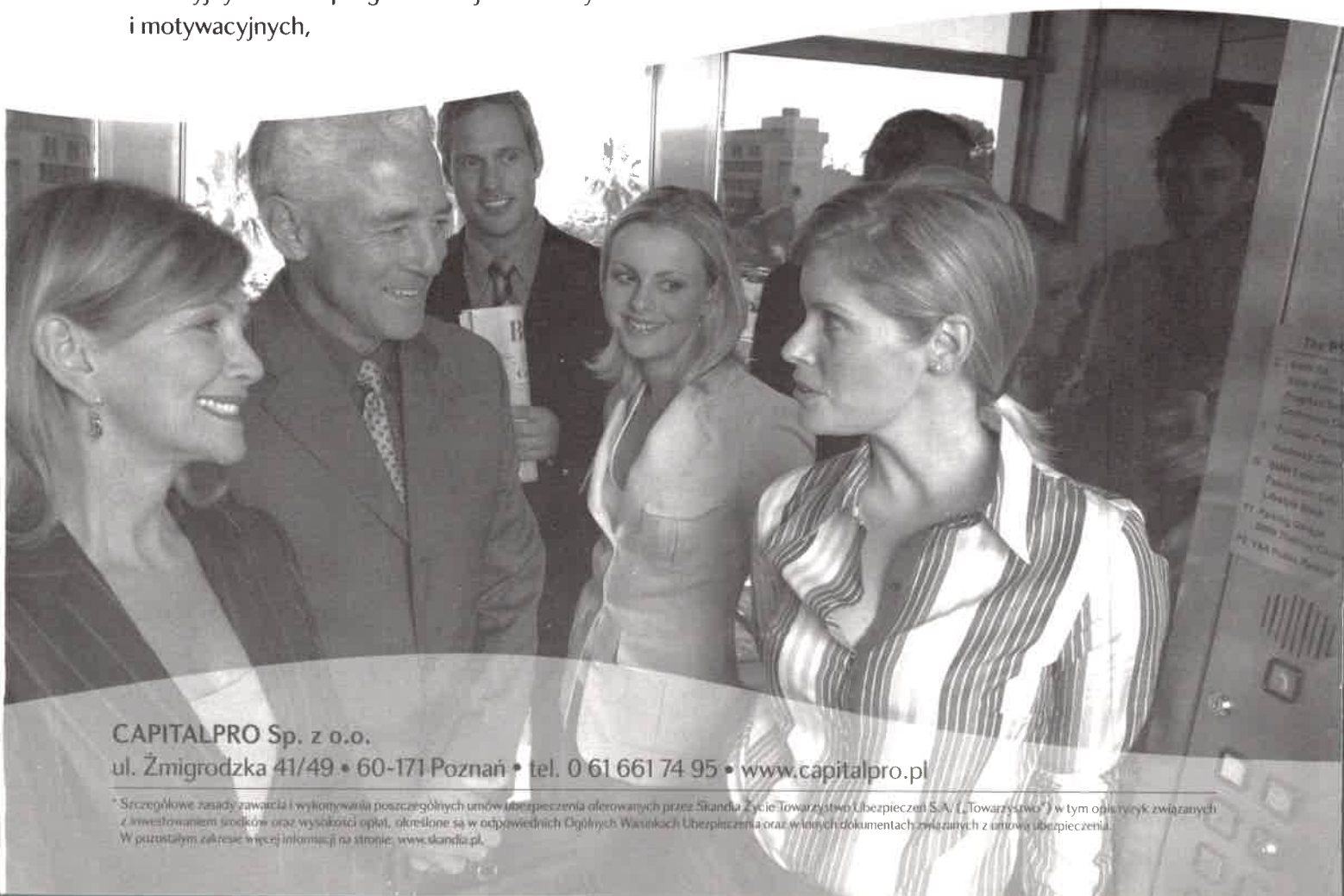
CapitalPro Sp. z o.o.  
ul. Żmigrodzka 41/49  
tel. 061/662 97 20  
biuro@capitalpro.pl  
www.capitalpro.pl



# Wybierz Program Korporacja Plus

Korporacja Plus jest indywidualnym programem inwestycyjnym, skierowanym do pracowników i pracodawców, który może objąć jednego bądź grupę pracowników.

- nowoczesne i alternatywne rozwiązanie dla innych, istniejących form oszczędzania pieniędzy,
- w porównaniu np. z PPE niższy koszt uruchomienia i administrowania programem (brak skomplikowanych procedur, pozwoleń, brak konieczności rejestracji np. w KNF),
- łatwa forma zawarcia umowy,
- program może stanowić w całości koszty uzyskania przychodów pracodawcy,
- obsługa programu poza funduszem płac,
- atrakcyjny składnik programów lojalnościowych i motywacyjnych,
- program oparty o ofertę\* Skandia Życie TU S.A., która pozwala na korzystanie z:
  - wielu funduszy różnych klas aktywów polskiego i zagranicznego rynku kapitałowego,
  - pakietu usług dodatkowych, optymalizujących inwestycję,
  - bezpośredniego dostępu do rachunku przez Internet, sms i IVR,
  - odroczonego podatku „Belki” i ochrony prawnej inwestycji.



CAPITALPRO Sp. z o.o.

ul. Żmigrońska 41/49 • 60-171 Poznań • tel. 0 61 661 74 95 • [www.capitalpro.pl](http://www.capitalpro.pl)

\* Szczegółowe zasady zawarcia i wykonania poszczególnych umów ubezpieczenia oferowanych przez Skandia Życie Towarzystwo Ubezpieczeń S.A. („Towarzystwo”) w tym opłaty z tytułu inwestowania środków oraz wysokości opłat, określone są w odpowiednich Ogólnych Warunkach Ubezpieczenia oraz w innych dokumentach związanych z umową ubezpieczenia. W pozostałym zakresie więcej informacji na stronie: [www.skandia.pl](http://www.skandia.pl).

# O CZASIE SŁUŻBY POLICJANTÓW

Z podinspektorem Ireneuszem Wojewodą rozmawia Paweł Maciąg

**Czy zmianowy system służby w Policji jest bardzo uciążliwy dla policjantów? Jaki procent funkcjonariuszy pracuje w systemie zmianowym, a jaki w podstawowym?**

Zgodnie z § 3 ust. 1 pkt 1 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 18 października 2001 r. w sprawie rozkładu czasu służby policjantów zmianowy rozkład czasu służby wprowadza się na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby w systemie zmianowym lub w sposób ciągły.

W praktyce dotyczy to głównie policjantów wykonujących służbę patrolową (w tym na drogach), obchodową (dzielnicowi), ochronną w policyjnych pomieszczeniach dla osób zatrzymanych i policyjnych izbach dziecka oraz na stanowiskach kierowania (służba dyżurna). Generalnie, zadania te wykonywane są w ramach służby prewencyjnej.

Na dzień 31 grudnia 2007 roku w służbie prewencyjnej było zatrudnionych 58.517 funkcjonariuszy (bez szkół policji).

Należy również zwrócić uwagę, iż także w innych rodzajach służby część policjantów pełni ją w systemie zmianowym lub w sposób ciągły – przynajmniej doraźnie. Dotyczy to w szczególności służby kryminalnej (31.943 policjantów), a nawet służby wspomagającej wykonujących zadania w zakresie odnoszącym się do utrzymywania pewnych systemów lub urządzeń w ciągłym „ruchu”.

Sądzę, że sam system zmianowy nie jest aż tak uciążliwy. Bardziej uciążliwe są częste zmiany planowanej służby (wynikające z doraźnych potrzeb związanych z bieżącymi wydarzeniami, a także z dużej liczby wakatów). W praktyce trudno zaplanować sobie życie prywatne.

Należy także zwrócić uwagę, iż każdy policjant musi być dyspozycyjny, tj. gotowy do podejmowania oraz realizacji zadań i czynności służbowych również poza czasem służby, np. musi stawić się na nagłe wezwanie do służby (§6 ust. 1 pkt 10 Rozporządzenia MSWiA z dnia 17.06.2002 r. w sprawie opiniowania służbowego funkcjonariuszy Policji oraz wzoru formularza opinii służbowej – Dz.U. z 2002 r. Nr 98, poz. 890 ze zm.).

Negatywna ocena dyspozycyjności w ocenie lub opinii służbowej może uzasadniać obniżenie uposażenia, a nawet zwolnienie ze służby.

Dla policjantów bardzo dotkliwy jest brak ograniczeń dla kierowania ich do służby nocnej oraz w niedziele i święta. Nie są odosobnione przypadki, kiedy policjant ma w miesiącu 20 służb nocnych i ani jednej wolnej soboty lub niedzieli.

**Zgodnie z art. 33 ustawy z dnia 6 kwietnia 1990 r. o Policji za pracę ponad czasową normę policjantowi przysługuje jedynie prawo do dodatkowego dnia wolnego lub ewentualnie wypłata ekwiwalentu. System taki wydaje się być daleko mniej korzystny od systemu prawa pracy, gdzie zagwarantowana jest konieczność wypłacania nadgodzin przez pracodawcę. Czy specjalne uprawnienia emerytalne policjantów oraz duża stabilność ich zatrudnienia rekompensują system rozliczania czasu ich służby?**

Moim zdaniem aktualny system emerytalny stanowi pewną rekompensatę za te, rzeczywiście niekorzystne, rozwiązania. Chociaż nie są to jedyne dolegliwości związane ze służbą w Policji.



IRENEUSZ WOJEWODA  
NSZZ Policjantów

**Czy policjanci są specjalnie wynagradzani za pracę w nocy, w niedziele i święta?**

Stawka godzinowa za te służby nie jest wyższa. Po prostu, nie ma żadnego znaczenia dla wysokości wynagrodzenia w jakim dniu, i o jakiej porze policjant pełni służbę.

**Czy w Polsce obowiązuje indywidualny rozkład czasu służby policjantów? Jeśli tak, to czy jest on korzystniejszy od pozostałych systemów?**

Ja osobiście nie spotkałem się z indywidualnym rozkładem czasu służby. Teoretycznie może on być bardziej korzystny, ale równie dobrze może być niekorzystny, np. tzw. służby dzielone (4 godziny służby, 5 godzin odpoczynku, 4 godziny służby i 5 godzin odpoczynku).

**Na jakich zasadach przyznawane są funkcjonariuszom rekompensaty?**

Proszę zwrócić uwagę, że rekompensata, o której mowa w art. 33 ust. 3 ustawy o Policji, finansowana jest ze środków przekazanych przez radę powiatu lub radę gminy na warunkach określonych w porozumieniu zawartym pomiędzy organem wykonawczym powiatu lub gminy a właściwym komendantem powiatowym lub miejskim (art. 13 ust. 4a pkt 1 ustawy o Policji).

Zgodnie z § 10 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 18 października 2001 r. w sprawie rozkładu czasu służby policjantów:

1. Rekompensatę pieniężną przyznaje się policjantowi wykonującemu w czasie przekraczającym normę określoną w art. 33 ust. 2 ustawy zadania wymienione w porozumieniu, o którym mowa w art. 13 ust. 4a ustawy (o którym mowa wyżej).
2. Rekompensata pieniężna przysługuje policjantowi za każdą pełną godzinę służby pełnionej na warunkach określonych w ust. 1.
3. Stawkę godzinową rekompensaty, jeżeli nie określa jej porozumienie, o którym mowa w ust. 1, ustala się, dzieląc łączną kwotę środków finansowych przewidzianych na rekompensatę przez łączną liczbę godzin służby, do pełnienia której zobowiązuje to porozumienie.
4. Rekompensatę pieniężną wypłaca się z dołu, w ciągu 20 dni od terminu przekazania środków finansowych na ten cel przez zarząd powiatu lub gminy, na podstawie wykazu dodatkowych należności, zatwierdzonego przez właściwego komendanta powiatowego (miejskiego) Policji określonego w porozumieniu, o którym mowa w ust. 1.

Zatem, wysokość tej rekompensaty uzależniona jest od ww. porozumienia i może być niższa od zasadniczej stawki uposażenia.



## O CZASIE SŁUŻBY POLICJANTÓW

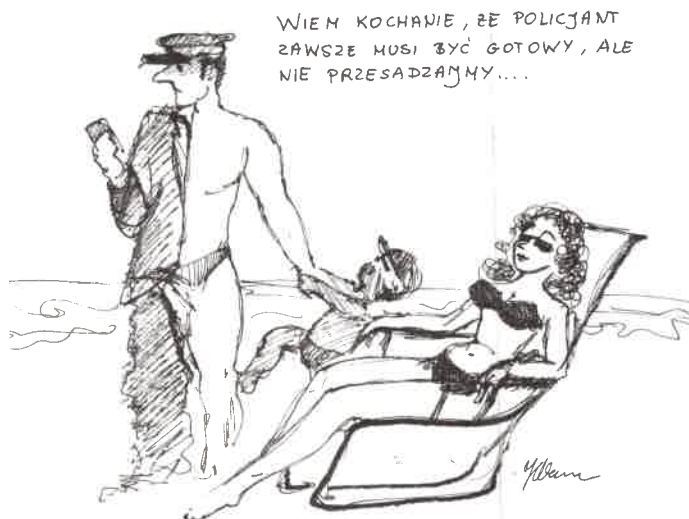
◀ Dokończenie ze str. 5

Jednakże należy pamiętać o tym, iż nie można udzielić czasu wolnego ani rekompensaty za czas służby przekraczający ustawową normę policjantowi uprawnionemu do dodatku funkcyjnego. Do dodatku tego uprawnieni są policjanci na stanowiskach kierowniczych oraz na stanowiskach samodzielnych. Oprócz wysokiej rangą członków kierownictwa będą to np. kierownicy sekcji, referatów, ogniów, rewirów dzielnicowych i posterunków policji.

Zgodnie z §14 Zarządzenia nr 1041 Komendanta Głównego Policji z dnia 28.09.2007 r. w sprawie zasad organizacji i zakresu działania komend, komisariatów i innych jednostek organizacyjnych Policji stanowiska samodzielne, jako komórki organizacyjne, można tworzyć w każdej jednostce policji.

Zatem brak możliwości uzyskania czasu wolnego lub rekompensaty za czas służby przekraczający ustawową normę dotyczy szerokiej grupy funkcjonariuszy i nie są to wyłącznie członkowie kadry kierowniczej.

Należy również zwrócić uwagę, że wykonywanie zadań poza ustawowym czasem służby jest w policji bardzo częste. Sądzę, że znacznie częstsze niż w sektorze przedsiębiorstw.



Ponadto, do czasu służby nie wlicza się dyżurów domowych, o których mowa w §14 Rozporządzenia Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji z dnia 18 października 2001 r. w sprawie rozkładu czasu służby policjantów, chyba że policjant na polecenie przełożonego wykonywał w tym czasie czynności służbowe.

Dziękuję za rozmowę.

## Za mundurem.....

### Trzeba zmieniać, ale nie wylawajmy dziecka z kąpielą

Zaopatrzenie służb mundurowych staje się znów dyżurnym tematem publikacji, wypowiedzi polityków, w końcu komentarzy samych zainteresowanych. Według minister PIPS pozostawienie obecnie obowiązujących uregulowań w sprawach emerytalnych dla służb mundurowych jest nieracjonalne. Według minister pracy i polityki społecznej, która szeroko promuje program aktywizacji zawodowej i przywracania na rynek pracy osób w wieku 50 i więcej lat, niedopuszczalne jest, by po 15 latach służby 35-letni mężczyźni przechodzili na gamuszek państwa.

### Nieubłagana minister

Być może trudno się z nią nie zgodzić, ale co w zamian? Inne niż dla „zwykłych” obywateli rozwiązania emerytalne dla mundurówki funkcjonują nie tylko w Polsce, tyle że to nasz system trzeba zmienić, bo jest najgorszy w Unii Europejskiej – konkludowała w „Trybunie” minister Jolanta Fedak. Prace nad zmianami mają się rozpocząć w połowie roku. Inicjatywa zmian w zabezpieczeniach emerytalnych żołnierzy, policjantów, strażaków, strażników granicznych i służby więziennej nie leży w kompetencji minister pracy. J. Fedak sugeruje, że zmiany powinny przygotować resorty obrony i spraw wewnętrznych. Wśród przedstawicieli służb mundurowych dało się odczuć niepokój. Przedstawiciele tych grup zawodowych podkreślają, że praca w mundurówce ma specyficzny charakter. Argumenty przedstawiane przez związkowców reprezentujących interesy funkcjonariuszy nie przekonały minister Fedak, która zwraca uwagę, że Polski nie stać na tak młodych emerytów jak mundurowi po 15 latach służby. Do sprawy włączył się Rzecznik Praw Obywatelskich, który wyraził zdecydowane zaniepokojenie proponowanymi zmianami w przepisach emerytalnych służb mundurowych.

### Majsterkowanie przy ustawach

Wszelkie próby majsterkowania przy prawach emerytalnych dla państwa kończyły się fatalnie. Związkowcy mówią: jesteśmy w stanie zaakceptować pewne zmiany, ale oczekują czegoś w zamian. Proponują nawet wydłużenie czasu służby o 10 lat, ale oczekują zwiększenia wysokości podstawy emerytury do 100%, a nie 75%, jak jest w tej chwili. Związkowcy podkreślają, że w praktyce nie jest tak, że po 15 latach funkcjonariusze czy żołnierze odchodzą tłumnie do cywila. Skala odejść oscyluje wokół 5%, ale jeśli zaczną się kombinacje przy przepisach dotyczących zaopatrzenia emerytalnego służb mundurowych, ta sytuacja może zmienić się diametralnie. Spory odsetek byłych policjantów,

wojskowych czy strażników granicznych podejmuje natychmiast pracę w cywilu – wyjaśniali. Czego można się spodziewać?

### Exodus?

Jeśli te niekorzystne propozycje dla mundurówki zaczną być przedmiotem prac i w konsekwencji będą wprowadzane, należy się spodziewać prawdziwego exodusu ze służb. Funkcjonariusze „przestraszą” się zmian i wybiorą bezpieczeństwo. Prace nad zmianą uregulowań emerytalnych mundurówki mają się rozpocząć w drugiej połowie roku. Czy troska mundurowych jest przedwczesna? Nie. Według MSWiA w resorcie póki co nie są prowadzone żadne prace. Nie przeprowadzono nawet rozmów w kwestii emerytur z resortem pracy. MSWiA nawet nie jest w stanie powiedzieć, w jakim kierunku mają iść ewentualne zmiany. Zatem zachodzi podejrzenie, że brak jakiegokolwiek kierunku zmian może spowodować wprowadzenie przepisów po cichu i od kuchni. Oznacza to tylko tyle, że rząd może zrobić wszystko, czyli wydłużyć czas służby i dokonać zmian w systemie naliczania świadczeń. A to najbardziej niepokoi mundurowych. Według związkowców niekontrolowane zmiany mogą zdestabilizować bezpieczeństwo obywateli, które mamy obowiązek zapewnić. Funkcjonariusze służb mundurowych mają ograniczone prawo do protestu – kiedy inne grupy zawodowe były na ulicach mundurówka pracowała. Nasza jedyna broń to flagi, negocjacje i jeszcze raz negocjacje – podkreślają związkowcy. Forum Związków Zawodowych już zaproponowało spotkanie z minister J. Fedak w sprawie merytorycznej dyskusji w sprawie zmian. Będziemy walczyć. Nie możemy na wprowadzenie niekorzystnych rozwiązań pozwolić – zapowiadają związkowcy. Masowe odejścia mogą jeszcze pogłębić niedobór kadr. Choć wprowadzono wiele ułatwień przy rekrutacji do służb mundurowych, i to tylko w samej policji, do obsadzenia jest 10 tys. wakatów. Brakuje ok. 2000 strażaków, a w wojsku problemy kadrowe mają wszystkie formacje i jednostki.

### Czarno to wygląda

Wszystko wskazuje na to, że już niedługo nie będzie komu dbać o bezpieczeństwo obywateli. Warto przypomnieć, że według danych Zakładu Emerytalnego MSWiA na koniec grudnia 2007 roku wypłacano 178.244 świadczenia o przeciętnej wysokości 2.187,63 zł. Najwięcej świadczeń – 26.818 wypłaca się w województwie mazowieckim, natomiast najmniej w opolskim – tylko 3.411. Największy odsetek emerytów według tego samego źródła stanowią byli funkcjonariusze w wieku 50 i mniej lat. Trudno się zatem dziwić desperackim krokom MSWiA, który zatrudnia na stanowiska kierownicze osoby, które są na emeryturze.

Innymi słowy przyszłość szykuje nam się mroczna.

## Będą podwyżki, albo ich nie będzie, a może jednak będą – czyli przepełnione więzienia i puste portfele strażników

To całkiem jak z tym wahającym się góraleńskim z prognozą pogody – albo będzie, albo nie będzie.

Funkcjonariusze służby więziennej to jedna z najstabilniej wynagradzanych grup z tzw. mundurówki. Negocjacje w sprawie wynagrodzeń rozpoczęły się już na przełomie lat 2001/2002. Prowadzili je z tzw. strony służbowej przedstawiciele Centralnego Zarządu Służby Więziennej i związkowcy z Niezależnego Samorządnego Związku Funkcjonariuszy i Pracowników Więziennictwa. W porozumieniach zawarto tzw. „gentlemen's agreement”, że w roku 2008 dodatki służbowe wzrosną do poziomu przekraczającego 40% uposażenia zasadniczego. Zdaniem obu stron podniesienie wynagrodzeń o umówiony procent miało wstrzymać falę odejść na emerytury oraz spowodować spadek absencji spowodowanych zwolnieniami lekarskimi. I co? Funkcjonariusze, którzy zamierzali uciec na garnuszek państwa poczekali, by przekonać się czy rzeczywiście umowy zostaną dotrzymane. Uzgodnienia prowadzone w ubiegłych latach to nie tylko kwestie płacowe. Strony ustaliły także, iż w celu zabezpieczenia środków władze więziennictwa wystąpią z odpowiednimi projektami ustaw i rozporządzeń, tak by można było „przejsć” ścieżkę legislacyjną i jak najszybciej wprowadzać w życie ustalenia.

### Na razie lepszy rydz niż nic

Związkowcy z NSZZ FiPW zrzeszeni w Forum Związków Zawodowych wielokrotnie podkreślali, że obecnie funkcjonujący system przydzielania dodatków służbowych budzi ich wątpliwości (jest niesprawiedliwy), jednakże stojąc u progu ewentualnych zmian w ustawach i rozporządzeniach dotyczących wynagradzania funkcjonariuszy SW byli gotowi zaakceptować obecny

stan rzeczy, czyniąc go asumptem do dalszych negocjacji.

### Podwyżek dodatków nie będzie

Jednym cięciem – pismem z 30 stycznia br. Dyrektor Generalny Służby Więziennej gen. Jacek Pomiankiewicz pozbawił złudzeń oczekujących na zmiany funkcjonariuszy. W piśmie skierowanym do dyrektorów okręgowych nie wycofał się może z wieloletnich ustaleń prowadzonych przez jego poprzedników oraz delegowanych do rozmów podwładnych, ale bardzo precyzyjnie określił, w jaki sposób przyznawać podwyżki funkcjonariuszom szczególnie zasłużonym, co już w samej istocie tworzy podstawę do uznania, iż nie została zachowana zasada sprawiedliwości. Innymi słowy podwyżki otrzymają tylko ci, którzy wykazali się szczególnymi osiągnięciami w pracy zawodowej. Podwyżka może nastąpić tylko w szczególnych indywidualnych i uzasadnionych przypadkach. Określił także, nie wiadomo dlaczego, okres, w którym ma obowiązywać to zalecenie. Ciekawe dlaczego akurat 30 czerwca 2008 r.? Czy po tym terminie będzie więcej pieniędzy dla SW? Idea w założeniu może być słuszna, ale w przyjętych ustaleniach nie o to chodziło. Podwyżki otrzymać mieli wszyscy. Niezależnie od zasług, bo obowiązki służbowe, nie tylko w tym zawodzie, należy po prostu wykonywać należycie. Zarabiający dzisiaj 1280 zł strażnik miał zyskać 280 zł, a np. szef grupy konwojowej 351 zł, do półrocznej pensji. Dla tych grup zaszerogowania to bardzo ważne zmiany, bo decydujące niekiedy o „przeżyciu” od pierwszego do pierwszego.

### Historia zatoczyła koło

Do stołu po wymianie pisemnych „ciosów” zasiadli ponownie przedstawiciele GDSW

i związkowcy. Tym razem rozmowy przyniosły efekty i szczegółowe ustalenia. W dniu 10 stycznia 2008 r. w Warszawie odbyło się spotkanie negocjacyjne, dotyczące podziału środków finansowych przeznaczonych więziennictwu w projekcie ustawy budżetowej na rok 2008, uniemożliwiającej wykonanie wzrostu płac funkcjonariuszy SW. Grupy Negocjacyjne Zarządu Głównego reprezentował przewodniczący Zarządu Głównego NSZZ FiPW, mjr Bronisław Ogonek-Obierzyński, a Centralny Zarząd Służby Więziennej – zastępca dyrektora generalnego SW gen. Paweł Nasitowski. **Strony uzgodniły, że podwyżki otrzymają wszyscy.** Wzrost procentowy wynagrodzeń został ustalony tak, by preferował niektóre grupy służbowe. Strony zgodziły się co do jednego, że konieczne są kompleksowe zmiany w systemie wynagrodzeń pracowników w tej służbie. Oszczędzać nie ma na kim ani na czym. Ciekawe jak sobie rząd wyobraża funkcjonowanie aresztów, zakładów karnych, jeśli nie będzie tam pracowników, którzy w oczekiwaniu na finansową poprawę zaczną pracować ku chwale potęgi królowej angielskiej za funty. To właśnie oni oddają i nam cywilom niezwykle istotną przysługę – pilnują osadzonych rzezimieszków. Czy warto zatem narażać się na brak profesjonalnych następców w tej niewdzięcznej służbie? Chyba nie. Łatwiej byłoby zapłacić, wymagając oddania i zaangażowania w pracę. Póki co to całe zamieszanie stworzyli parlamentarzyści, którzy miejmy nadzieję wprowadzą wreszcie system, który „zastępuje” odejścia na emerytury, i którzy – także miejmy nadzieję – w miarę szybko zabrają się za legislację. Czy cały proces się powiedzie, zobaczymy.

Paweł Nowosadzki

## Nie możemy być „hamulcowymi” w działaniach zmierzających do usprawnienia funkcjonowania policji, ale...

### Rozmowa z Małgorzatą Lewicką – wiceprzewodniczącą NSZZ Pracowników Policji

Mówi się o ucywilnieniu stanowisk logistycznych, czego konsekwencją ma być większa liczba policjantów na ulicach – czy w związku z tym należy spodziewać się, że urosniecie w siłę?

Proces ucywilniania stanowisk logistycznych praktycznie dobiega końca. W latach ubiegłych ucywilniono około dwie trzecie stanowisk logistycznych zajmowanych przez funkcjonariuszy policji. Po zakończeniu tego etapu przemian strukturalnych rozpoczętych w 2006 roku liczba pracowników cywilnych policji zwiększyła się o 20%. Zakończenie procesu ucywilniania stanowisk planowane jest na rok 2009, wówczas globalnie liczba pracowników policji wzrośnie o około jedną czwartą. Jest to bardzo duży wzrost liczebności tej grupy pracowniczej. Liczymy na to, że większość z tych nowo przybyłych pracowników wstąpi w szeregi Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego Pracowników Policji – podejmujemy w tym kierunku liczne starania. Jeśli powiedzie nam się, to wówczas będzie można mówić, że urosliśmy

w siłę, gdyż nowi pracownicy są dobrze wykształceni i wśród nich zapewne znajdzie się wiele osób przydatnych w działalności związkowej.

Czy w związku ze zmianami organizacyjno-strukturalnymi w Policji NSZZ Pracowników Policji odczuwa jakieś obawy?

Zmiany organizacyjno-strukturalne pociągają za sobą rozmaite skutki, a stale w zakresie zainteresowania naszego Związku pozostaje położenie każdego pracownika. Zmiany korzystne dla funkcjonowania pewnej struktury często odbywają się wbrew interesom poszczególnych pracowników czy też grup pracowniczych. Tutaj interesy pracodawcy i pracownika są wyraźnie ze sobą sprzeczne. Rolą Związku jest obrona pracowników, którzy w tej sytuacji stoją na wyraźnie słabszej pozycji. Jednocześnie nie możemy być „hamulcowymi” w działaniach zmierza-

Dokończenie na str. 8



## Nie możemy być „hamulcowymi” w działaniach zmierzających do usprawnienia funkcjonowania policji, ale...

Dokończenie ze str. 7

jących do usprawnienia funkcjonowania policji i dopasowania do europejskich norm współdziałania międzynarodowego. Trudno to pogodzić, ale naprawdę nie jest dla nas obojętny los każdego pracownika policji, monitorujemy stale proces zmian, w razie potrzeb podejmujemy interwencje. Nasz Związek już okrzepł „w boju”, mamy za sobą ponad dziesięcioletnią działalność, przetrzymaliśmy w dobrej kondycji wiele gruntowych zmian, w tym największą „wędrówkę ludów”, jaką była reforma administracyjna z 1999 r.

**Czy polska Policja według Pani spełnia już wymogi unijne jeśli chodzi o standardy organizacyjne i kwestie szeroko rozumianego zatrudnienia w odniesieniu do kadry „czysto” policyjnych i pracowników cywilnych.**

W polityce kadrowej w policji powszechnie stosowany jest system konkursowy obsadzania stanowisk zgodnie z ustawą o służbie cywilnej. W ramach konkursów przyjmowani są fachowcy na stanowiska specjalistyczne o szczególnych kwalifikacjach.

Jako istotny przykład niedopasowania do wymogów unijnych można podać sytuację panującą w stacjach obsługi transportu. Zgodnie ze standardami europejskimi muszą one posiadać autoryzację, a takich stacji w naszym resorcie jest bardzo niewiele.

Uważamy, że w zakresie fachowości, kompetencji, dyscypliny pracy – wymogi unijne są spełniane przez pracowników policji.

Najważniejszym niespełnionym standardem unijnym są wynagrodzenia pracowników. Średnia płaca brutto pracownika policji w Polsce wynosi niecałe 2 tysiące złotych. Podobnie zarabiają pracownicy w rozwiniętych krajach Unii Europejskiej, którzy otrzymują podobną kwotę, ale w euro.

**Jak funkcjonuje resortowa służba zdrowia? Czy jest ona dostępna dla pracowników Policji? Czy można być zadowolonym z usług oferowanym pracownikom szeroko rozumianego resortu?**

Resortowa służba zdrowia jest od dawna publicznie dostępna dla wszystkich obywateli, w tym dla pracowników Policji. W związku z tym jej funkcjonowanie nie odbiega szczególnie od innych placówek służby zdrowia, opieka jest podobna, występują również problemy z dostępnością do specjalistów. Likwidowane są oddziały mało rentowne, brakuje stale środków finansowych, co pogłębia sytuację kryzysową. Najgorszym jest fakt, że nie ma docelowej wizji funkcjonowania tego typu placówek – resortowych, jedynie z nazwy.

Rozmawiał Paweł Nowosadzki



Paweł Maciąg

## UPORZĄDKOWAĆ DIALOG SPOŁECZNY

Na posiedzeniu Komisji Trójstronnej przedstawiona została propozycja zmian przepisów regulujących zasady działania organizacji pracowniczych w Polsce. Projekt odnosi się m.in. do nowelizacji przepisów dotyczących reprezentatywności związków zawodowych na poziomie zakładu pracy.

Projekt popierany przez Forum Związków Zawodowych zakłada podwyższenie progów procentowych odnoszących się do liczby zrzeszonych pracowników, które nadają związkowi zawodowemu status reprezentatywny. Obecnie w przypadku związków zrzeszonych w reprezentatywnych centralach związkowych, czyli członków komisji trójstronnej (FZZ, OPZZ i NSZZ „Solidarność”), próg ten wynosi 7%, dla pozostałych zaś związków – 10%. Propozycja FZZ zakłada wzrost tego drugiego progu do minimum 20%.

W wyniku wprowadzenia planowanych zmian znaczenie małych związków zawodowych może się zmienić, ale nie to jest zamiarem FZZ. W przypadku reprezentowania indywidualnych pracowników ich rola się nie zmieni. Rezultatem mogłoby być wzmocnienie ruchu związkowego jako całości i umocnienie dużych organizacji związkowych. Ostatecznie doszłoby do uporządkowania dialogu społecznego.

**Włodzimierz Sztern, wiceprzewodniczący FZZ, przedstawiciel FZZ w Komisji Trójstronnej, członek zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego:**

„Celem projektu nie jest marginalizacja małych związków zawodowych, lecz ich konsolidacja i wzmocnienie ich roli w dialogu społecznym. Dialog społeczny usprawni się poprzez to, że duże związki będą miały więcej do powiedzenia. Propozycja FZZ jest taka, że małe związki działające w jednym zakładzie pracy (w tym również te przynależne do jednej z trzech central reprezentatywnych) w sprawach zasadniczych (regulaminy pracy, układy zbiorowe) w zakładzie pracy będą wyłaniać wspólną reprezentację. Nie jest dobra taka sytuacja, że każdy związek sobie negocjuje samodzielnie. Chodzi nam o to, żeby wzmocnić i uskutecznić dialog społeczny. Nie tylko naszym, jako FZZ, zdaniem uzwiązkowienie jest w Polsce zbyt słabe

w porównaniu z krajami Unii Europejskiej, w związku z tym dialog społeczny nie jest u nas najlepszy. Zarówno związki zawodowe jak i pracodawcy chcą, żeby dialog był skuteczniejszy. Proponowane zmiany są jedną z form ulepszenia jego jakości. W momencie gdy okaże się, że związki zawodowe mają większe możliwości, to sądzę że uzwiązkowienie się zwiększy. Nieskuteczność związków powoduje, że ludzie nie bardzo czują potrzebę przynależności do związków.

**Dariusz Trzcionka, przedstawiciel FZZ w Komisji Trójstronnej, członek zespołu ds. rozwoju dialogu społecznego:**

Dążymy do tego, aby reprezentatywne organizacje zakładowe miały wszelkie uprawnienia do negocjowania układów zbiorowych, regulaminów wynagradzania, premiowania, funduszu świadczeń socjalnych, czyli wszystkich spraw związanych z bieżącą działalnością w zakładach pracy. Organizacje niereprezentatywne miałyby tylko występować w sprawach osobowych swoich członków. Interesuje nas też zmiana ustawy o podatku dochodowym, tak aby składka związkowa, którą płacimy na związek, mogła być odliczana od dochodu. Pożądaną sytuacją byłoby to, aby negocjowanie układów zbiorowych obejmowało tylko członków związku. Na razie wszystko jest w fazie projektów, są to propozycje do rozpatrzenia, negocjacje dopiero będą się rozpoczynać. Jeśli chodzi o pracodawców, to zgoda jest co do tego, że organizacje reprezentatywne będą miały większe prawa niż niereprezentatywne. Efektem tego będzie sytuacja, w której małe związki zawodowe będą musiały się jednoczyć, przede wszystkim wstępować do central związkowych które będą obejmowały je ochroną. Zależy nam na tym, aby rzeczywiście uporządkować ruch związkowy w Polsce, żeby tysiące małych organizacji związkowych nigdzie nie należących, zaczęły wreszcie rzeczywiście negocjować warunki pracy i płacy dla pracowników, a nie tylko przekrzykiwały się w podnoszeniu żądań, coraz wyższych, w większości nie do spełnienia. Musimy wprowadzić wreszcie więcej rozsądku.



## Zasady przyznawania wcześniejszych emerytur dla mężczyzn

Wszystko wskazuje na to, że już pod koniec maja 2008 r. mężczyźni będą mieli możliwość przechodzenia na wcześniejszą emeryturę. Dzięki temu, w omawianej kwestii, pozycja ich zostanie zrównana z pozycją kobiet.

W październiku 2007 r. Trybunał Konstytucyjny uznał za niezgodne z Konstytucją przepisy nie dające mężczyznom możliwości przechodzenia na wcześniejszą emeryturę przy spełnieniu warunków, gdy kobiety mogły korzystać z tego przywileju. Trybunał dał rządowi rok na zmianę w tym zakresie. Projekt nowelizacji ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych opracowano już na początku bieżącego roku. Pod koniec marca przegłosował ją sejm, a na początku kwietnia – senat. Ustawę musi jeszcze podpisać prezydent. Wejście w życie wymienionej ustawy wieńczy koniec długotrwałej batalii.

Już teraz można przedstawić wymagania, jakie trzeba będzie spełnić, aby przejść na wcześniejszą emeryturę. Będą z niej mogli skorzystać mężczyźni, którzy urodzili się przed 1949 r., tj. do końca 2008 r. skończą przynajmniej 60 lat. Należy przy tym wskazać, że przepisy zniosą wszelkie rozszerzenia przywilejów emerytalnych dla mężczyzn urodzonych w 1949 r. lub później. Drugim warunkiem niezbędnym do przejścia na wcześniejszą emeryturę, jest konieczność wylegitymowania się co najmniej 35-letnim stażem pracy. Do okresu tego będzie się zaliczać okresy składkowe i nieskładkowe. Dla przypomnienia, okresy składkowe są to okresy ubezpieczenia, tj. gdy dana osoba pracowała na etacie i jej pracodawca odprowadzał składki do ZUS, ewentualnie – gdy dana osoba prowadzi własną działalność gospodarczą i odprowadza składki. Okresem składkowym jest również okres posiadania statusu bezrobotnego – wówczas składki płaci za nas państwo. Natomiast okresem nieskładkowym jest okres np. studiów, przebywania na zasiłku chorobowym lub świadczeniu przedemerytalnym. Warto przy tym zaznaczyć, że dla uzyskania wcześniejszej emerytury nie jest konieczne wylegitymowanie się 35-letnim okresem pracy do końca 2008 r. Prawo do przejścia na omawianą emeryturę będziemy mieli bowiem dopiero z chwilą uzyskania 35-letniego okresu pracy, niekoniecznie od maja 2008 r.

Aby uzyskać wcześniejszą emeryturę, mężczyźni będą musieli – podobnie jak to ma miejsce w stosunku do kobiet – udowodnić spełnienie wszystkich wymaganych warunków. Należy zatem wykazać, że przez co najmniej 35 lat pracowało się na etacie (na umowę o pracę, przy czym nieistotne jest, czy był to cały etat, czy jego część). W sytuacji gdy dana osoba pracowała u różnych pracodawców przez co najmniej 35 lat, również ma prawo do wcześniejszej emerytury. Również fakt prowadzenia działalności gospodarczej na obecnym etapie życia, jeżeli taka osoba może wylegitymować się powyższym okresem, nie wpłynie negatywnie na możliwość uzyskania omawianego świadczenia. Podobnie prawo do wcześniejszej emerytury będą mieli mężczyźni, którzy mają wypracowany powyżej określony okres składkowy lub nieskładkowy, a na obecnym etapie życia pobierają świadczenia przedemerytalne lub zasiłek dla bezrobotnych.

Nieco bardziej skomplikowane wygląda sytuacja osób, które nie były zatrudnione na etacie przez okres co najmniej 35 lat, gdyż w tym czasie prowadziły samodzielnie działalność gospodarczą. O ile osoby takie spełniają warunek wiekowy oraz warunek stażowy – jednak nie pracując na etacie – ustawodawca przewidział dla nich następujące rozwiązanie: warunkiem dla tych osób do uzyskania wcześniejszej emerytury jest wylegitymowanie się co najmniej 6-miesięcznym okresem pracy na etacie przed złożeniem wniosku o przyznanie świadczenia. Osoby takie powinny zatem postarać się zatrudnić na etacie przez co najmniej 6 miesięcy. W tym przypadku nie ma znaczenia wymiar etatu – ważne jest, aby wynagrodzenie wynosiło przynajmniej minimum krajowe. Co dla tych osób ważne – nie muszą wyrejestrowywać firmy jednocześnie będąc zatrudnionym. Powyższe rozwiązanie może być nieco niewygodne, lecz jest to na dzień dzisiejszy jedyna „furtka” do uzyskania wcześniejszej emerytury przez osoby prowadzące działalność gospodarczą.

Warto również zauważyć, że wymogiem nabycia prawa do wcześniejszej emerytury jest konieczność ukończenia 60 lat do końca 2008 r. Osoby takie nie muszą jednak do końca 2008 r. wylegitymować się 35-letnim okresem pracy na etacie. Istotne jest bowiem spełnienie pierwszego warunku przed upływem wskazanego terminu. Jest to o tyle istotne, że w wielu przypadkach warto zastanowić się, czy nie byłoby korzystniej poczekać i wniosek o przyznanie wcześniejszej emerytury złożyć w późniejszym okresie. Będzie to miało znaczenie dla wysokości otrzymywanego świadczenia według prostej zasady – im dłużej pracujesz, tym wyższą emeryturę otrzymasz.

Trybunał Konstytucyjny słusznie wytknął dotychczas obowiązującym przepisom dyskryminację mężczyzn w zakresie przechodzenia na wcześniejsze emerytury, zobowiązując rząd do uchwalenia nowych przepisów uwzględniających uwagi Trybunału. W nieodległym czasie przekonamy się, jak w praktyce będą funkcjonować powyższe przepisy, i czy nie rodzą nieprzewidzianych wcześniej trudności.

Rafał Bochniarz

## Coś za coś

Właśnie mija sześć miesięcy od ostatnich wyborów parlamentarnych. Przeglądając stronę internetową sejmu zauważyłam, że w obecnej kadencji sejm uchwalił dotychczas 61 ustaw, z tego 26 to ustawy wniesione przez poprzedni rząd, 8 z inicjatyw poselskich, 3 na podstawie projektów senackich. Obecny rząd ma na koncie 24 ustawy, które dotyczą raczej spraw niewymagających wielkiego wysiłku. Może źle szukałam i analizowałam? Wydaje się, że słowa krytyki kierowane pod adresem rządu są przedwczesne, ale czas płynnie nieubłaganie.

Czego oczekujemy od tego rządu? Według badań przeprowadzonych w styczniu 2008 r. przez Instytut Psychologii PAN okazuje się, że 99% respondentów pragnie, aby politycy zadbał o rozwój ekonomiczny kraju i byli sprawni w realizacji zadań. Troszkę mniej, bo 98% chce, by politycy zainteresowali się problemami tzw. „szarego człowieka” (źródło: Gazeta Wyborcza z dn. 9.04.2008). Powinno to być ważnym przesłaniem dla rządu Tuska! Pomijanie przy konkretnych decyzjach potrzeb słabszych grup obywateli, które bez pomocy państwa nie dadzą sobie rady, stwarza u nich poczucie osamotnienia i krzywdy. Rząd chyba już ma swoją taktykę. Zauważyłam także, iż każdej bolesnej decyzji towarzyszy coś atrakcyjnego, co niby ma uspokoić gniew jakiejś grupy społecznej, np: zabierzemy nauczycielom prawo do wcześniejszych emerytur, ale może damy im większe podwyżki (z naciskiem na „może” – jak będzie, wróćcie zobaczmy). Dalej skupiając się na pracach rządu i obietnicach przedwyborczych zastanawiam się, co z zapowiedzianymi reformami – jakoś „leżą”. Prawdą jest, że jedną z najbardziej nagłośnionych reform jest reforma służby zdrowia. Do tej pory był „biały szczył”, rozmowy, propozycje zwiększenia składki, zmniejszania usług refundowanych przez NFZ – pozostał chaos. Ostatnia propozycja to przekazanie szpitali w zarząd władz samorządowych, i podobno nie jest to prywatyzacja, tak powiedział premier Donald Tusk w wywiadzie udzielonym Monice Olejnik w Radiu ZET 9.05.2008 r. Kolejna reforma to edukacja – w tej dziedzinie mamy tak ogromny zasób działań reformatorskich, że trudno opisać wszystkie po kolei. Zmieniono ilość lat nauki w szkołach podstawowych, stworzono gimnazja (nie najlepiej to wyszło: mamy problemy wychowawcze i inne sensacje w tych szkołach, przeoczono ważny element rozwoju młodzieży i w momencie dojrzenia postanowiono dodać im jeszcze jedną atrakcję w formie zmiany szkoły i otoczenia). Zmienił się także sposób oceniania: np. nauczanie początkowe – oceny opisowe, wprowadzono serię egzaminów i testów, matury też nie pozostawiono w spokoju, a jeszcze lektury, i oczywiście mundurki. W każdym roku szkolnym nauczyciel oprócz „uczenia” musi zapoznać się, opanować i opracować nowe przepisy. Prawdą jest, iż przyszłość narodu zależy od wiedzy i umiejętności nabytych po drodze do dorosłości. Ktoś tę wiedzę musi przekazać. Trzeba zacząć dbać o los nauczyciela. Fakt, że w polskich wypowiedziach znalazło się „Obyś cudze dzieci uczył” wyraźnie jako przekleństwo ma dziś szczególny wymiar i o czymś świadczy. Najważniejsze jest jednak to, jak wyrównać szanse edukacyjne Polaków i jak ich uczyć, i w jakich warunkach.

Wszystkie rządy po 1989 r. coś w systemie edukacji zmieniały, ale żaden nie podjął poważnej rozmowy o celach edukacji.

Kolejna spodziewana reforma to oczywiście emerytalna. Znowu temat rzeka. O propozycjach, planach, przewidywaniach można przeczytać i usłyszeć we wszystkich mediach, a prace nad ustawą stoją praktycznie w miejscu. Rząd natomiast podrzuca nam Program 50+. Po głębokiej analizie wcale nie taki jak można było się spodziewać, o czym można przeczytać w opublikowanym liście Forum Związków Zawodowych skierowanym do Minister Pracy i Polityki Społecznej, p. Jolanty Fedak.

(hb)



## FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

Bydgoszcz, 18 kwietnia 2008 r.

L. Dz. FZZ IV/384/18/04/08

Szanowna Pani  
**Jolanta Fedak**  
MINISTER PRACY  
I POLITYKI SPOŁECZNEJ

**Dotyczy:** Programu solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”.

Forum Związków Zawodowych z rosnącym zaniepokojeniem obserwuje taktykę obecnej ekipy rządowej, odnośnie prowadzenia dialogu społecznego oraz znikomego uwzględnienia jego efektów i dorobku w praktyce legislacyjnej.

Z jednej strony mamy do czynienia z oficjalnymi deklaracjami, rozbudowanymi działaniami medialnymi, spektakularnymi akcjami obliczonymi na stworzenie dobrego wizerunku władzy *vide* „Biały Szczyt”, z drugiej zaś strony widoczne jest prawie kompletne pomijanie zebranych ocen, opinii, propozycji na poziomie przygotowanych projektów ustaw.

Niestety te obawy naszym zdaniem potwierdzają się w trakcie prac nad „Programem solidarność pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+”.

Powyższy bardzo obszerny dokument zawierający bogaty zestaw danych, przykładów może być wspaniałą podstawą do rozważań i dyskusji na różnych poziomach intelektualnych.

*Zgadzamy się że „do tej pory w Polsce nie były podejmowane strategiczne działania ukierunkowane na wspieranie zatrudnialności i zatrudnienia osób po 50-tym roku życia. Wręcz przeciwnie, dominowała polityka mniej lub bardziej oficjalnego zachęcenia do jak najwcześniejszej dezaktywizacji. Dopiero dokumenty strategiczne przygotowane po wstąpieniu Polski do UE wskazują na konieczność prac nad zwiększeniem zaangażowania w pracę osób starszych”.*

Zgadzamy się też z bardzo wieloma innymi ocenami i opiniami zawartymi w omawianym dokumencie.

**Jako centrala związkowa oczekujemy jednak w tej chwili już nie na oceny i komentarze a przede wszystkim na konkrety, czyli projekty ustaw.**

Niestety pod tym względem „Program 50+” rozczarowuje, brak w nim większej ilości rzeczywistych propozycji, które mogłyby zatrzymać ludzi po 50-tym roku życia na rynku pracy.

Na samym wstępie omawianego dokumentu /str. 4/ uroczyście deklaruje się, że „zwiększenie wskaźnika zatrudnienia wśród osób po 50-tym roku życia jest niezbędne dla utrzymania wysokiego wzrostu gospodarczego w Polsce w perspektywie kolejnych kilkunastu lat”.

Można by więc sądzić, że docenia się tą grupę wiekową, uważa się ją nawet za pewien atut rozwojowy. Wszystkie późniejsze uwagi i konkluzje niestety burzą ten obraz i nie pozostawiają już wątpliwości co do postrzegania pracowników po 50-tym roku życia, przede wszystkim lub prawie wyłącznie jako kłopotliwego balastu.

Jako centrala związkowa jesteśmy przeciwni wszelkim rozstrzygnięciom, które gwałtownie zmieniają uprawnienia pracownicze, dotyczące wieku emerytalnego. W wielu krajach zmiany w tym zakresie mają charakter operacji długofalowej. Osiąganie stanu docelowego jest rozłożone na etapy. Forum Związków Zawodowych zdecydowanie opowiada się za implementacją na polski grunt rozwiązań, które zdały egzamin w innych krajach UE.



Uwaga ta dotyczy również między innymi tzw. polityki /strategii/ flexicurity. Niestety z naszych własnych doświadczeń i obserwacji wynika, że np. organizacje pracodawców podchodzą do omawianych rozwiązań wybiórczo i utożsamiają pojęcie flexicurity jedynie z elastycznym zatrudnieniem, rozumianym jako nieskrępowaną możliwość szybkiego zwalniania pracowników. Zrozumiałym jest chyba w tej sytuacji zdecydowany sprzeciw ruchu związkowego wobec tak „nowatorskiego” podejścia i używanie flexicurity jako szyldu dla bezprawia.

Uważamy, że rządowi doskonale znane są pozycje wyjściowe strony związkowej we wszystkich aspektach polityki społecznej. Dalsze deliberacje i odwlekanie rozstrzygnięć jest naszym zdaniem niecelowe - czas na konkrety.

To na rządzie spoczywa obowiązek przygotowywania i rzeczowego uzasadniania każdej propozycji ustawowej. Próby odwrócenia ról i żądania np. od ruchu związkowego opracowania wykazu stanowisk czy listy zawodów, które powinny znaleźć się wśród wykazu prac w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze są kompletnym nieporozumieniem.

Forum Związków Zawodowych mimo rozlicznych zastrzeżeń co do polityki społecznej, a zwłaszcza niekonsekwencji w tym zakresie kolejnych ekip, dostrzega realne możliwości osiągnięcia konsensusu pomiędzy partnerami społecznymi i stroną rządową.

Porządkowanie polskiego rynku pracy i systemu ubezpieczeń społecznych zdaniem Forum powinno być oparte nie na arbitralnych decyzjach administracyjnych ale na tworzeniu mechanizmów i warunków dla świadomego i dobrowolnego wydłużenia przez pracowników okresu swojej aktywności zawodowej.

Nie możemy zaakceptować „filozofii” rządu, która polega na apriorycznym założeniu ilu to maksymalnie pracowników w Polsce może pracować w warunkach szczególnych lub w szczególnym charakterze.

Dla nas są i pozostaną pod tym względem rozstrzygające kryteria medyczne, a nie urzędniczy limit z którego wynika, że ta liczba musi zostać ograniczona o kilkaset tysięcy.

Forum Związków Zawodowych przypomina, że we wcześniejszych swoich wystąpieniach domagało się już wykorzystania przy tworzeniu wykazów stanowisk pracy w szczególnym charakterze – dorobku zespołów z udziałem przedstawicieli związkowych. Wypracowane wówczas propozycje i uzgodnienia nie straciły na aktualności.

Zresztą dorobek ten został już w wielu przypadkach wykorzystany w zakładowych układach zbiorowych pracy.

Prowadzimy systematyczną wymianę informacji i uwag w tym zakresie, zarówno na poziomie centrali związkowej jak i poszczególnych organizacji członkowskich z Państwową Inspekcją Pracy.

Uczestniczymy w wielu konferencjach poświęconych w/w tematyce, organizowanych przez naszych partnerów zagranicznych.

Istotne doświadczenie w omawianym zakresie posiadają wszystkie polskie centrale związkowe.

Dlaczego tego dorobku, tej wiedzy nie chcą uwzględniać instytucje krajowe i agendy rządowe. Względny ekonomiczne i polityczne ciągle „biorą górę”, stają się zdecydowanie ważniejsze od zdrowia pracownika. Głównym kryterium tworzenia omawianych wykazów stają się przesłanki księgowe.

Powtarza się następujący scenariusz: wszystkie podejmowane dotychczas działania mające na celu wprowadzenie zmian w kwestiach emerytur pomostowych powodowały kolejne fale osób uprawnionych odchodzących na wcześniejsze świadczenia. W wielu

przypadkach osoby te chętnie popracowałyby dłużej, ale z uwagi na brak pewności co do obowiązującego prawa, wolały skorzystać z uprawnień wcześniej, aby tylko ich nie stracić. Powyższa praktyka trwa.

Brak gwarancji zachowania uprawnień powoduje zwiększanie liczby korzystających z wcześniejszych emerytur, a to powoduje że kolejne ekipy rządzące zamierzają ograniczyć grupy uprawnionych. Permanentna dyskusja publiczna w tym temacie i próby ograniczenia kręgu uprawnionych powodują, rosnącą nerwowość i niepewność na rynku pracy, koło się zamyka.

**Zdaniem Forum Związków Zawodowych aby przerwać ten samonapędzający się mechanizm, trzeba przede wszystkim zabezpieczyć interesy osób, które mogą w tej chwili skorzystać z tych uprawnień i zagwarantować im zachowanie ich praw (na zasadzie praw nabytych).** Jest to policzalny krąg osób i z pewnością taka deklaracja (gwarancja) zahamowałaby ich odejście na wcześniejsze emerytury, spowodowane nie tylko względami medycznymi czy nawet finansowymi, lecz lękiem przed utratą swoich praw. Dzięki temu wiele osób pozostałoby w swojej pracy i z pewnością duża część z nich pracowałaby dalej nawet do pełnego wieku emerytalnego.

**Konieczne byłoby również zagwarantowanie wysokości świadczeń, tak by nie były one przy kolejnych nowelizacjach ustawy zmniejszane, jak miało to miejsce w przypadku świadczeń przedemerytalnych.**

Pomimo wielu krytycznych uwag i zastrzeżeń Forum Związków Zawodowych widzi realne możliwości nie tylko dyskusowania ale i wdrażania rozwiązań, zachęcających do pozostawania na rynku pracy osób starszych. Niezależnie od kilku propozycji zawartych w „programie” Forum sugeruje zainteresowanie się także naszymi propozycjami rozwiązań, i tak:

- każdy przepracowany rok ponad limit uprawniający do wcześniejszego przejścia na emeryturę dla celów obliczenia wysokości tego świadczenia mógłby być „traktowany” wyższym wskaźnikiem niż obecny stosowany przez ZUS 1,3 na przykład 1,9
- pracownikowi decydującemu się na pozostanie na rynku pracy (mimo uprawnień emerytalnych) można by zaproponować większy wymiar urlopu i szersza opiekę zdrowotną.
- kwoty odłożone z wynagrodzenia z „ponad limitowych” lat pracy na Indywidualnym Koncie Emerytalnym mogłyby zostać odpisywane od podstawy opodatkowania itd., itp.

Oczywiście zdajemy sobie sprawę z tego, że każda z powyższych propozycji miałaby ewidentne skutki finansowe dla budżetu państwa czy też pracodawców.

Wypracowanie mechanizmów, które pozwoliłyby zaakceptować zaproponowane rozwiązania wydaje się jednak możliwe.

Niezależnie od powyższego stwierdzenia Forum żąda jednoznacznej odpowiedzi, co do respektowania przez obecny rząd ustaleń i zobowiązań swoich poprzedników. Dotyczy to między innymi deklaracji Ministra Przemysłu Gosiewskiego, złożonej kolejarzom, co było warunkiem zawieszenia ich akcji protestacyjnej.

Forum Związków Zawodowych deklaruje chęć dalszego udziału w pracach i dyskusjach nad przedmiotowym zagadnieniem. Jednakże z niecierpliwością oczekujemy przede wszystkim projektów aktów prawnych akceptowalnych społecznie i jednocześnie porządkujących niniejsze zagadnienie.

Przewodniczący  
Forum Związków Zawodowych

Wiesław Bieziński





L dz.: 98 I Z, Kr. I SW I 08

## WOLNY ZWIĄZEK ZAWODOWY SOLIDARNOŚĆ-OŚWIATA

ZARZĄD KRAJOWY 85-004 Bydgoszcz, Pl. Wolności 5/2  
tel./fax(052) 535 11 37, e-mail: wzzso@op.pl, www.wzzso.prv.pl

Bydgoszcz, dn. 29 kwietnia 2008 r.

Pan  
**Donald TUSK**

Prezes Rady Ministrów Rzeczypospolitej Polskiej  
Warszawa

Szanowny Panie Premierze,

członkowie Wolnego Związku Zawodowego „Solidarność – Oświata” zebrani na pikietach przed urzędami wojewódzkimi w dniu 29 kwietnia 2008 r. zwracają się do Pana Premiera o niezwłoczne podjęcie dialogu z przedstawicielami związków zawodowych zrzeszających pracowników oświaty.

Od lutego b.r. nieprzerwanie przedstawiamy wspólne postulaty trzech reprezentatywnych central związkowych: Forum Związków Zawodowych (w którym jest zrzeszony WZZ „Solidarność – Oświata”), Związku Nauczycielstwa Polskiego oraz NSZZ „Solidarność”, których uporczywe ignorowanie doprowadziło do wejścia związków zawodowych w spór zbiorowy z Rządem RP i pracodawcami.

Wolny Związek Zawodowy „Solidarność – Oświata” żąda:

1. podwyższenia płac nauczycieli oraz pracowników niepedagogicznych o minimum 50% i uzgodnienia sposobu zwiększania środków na publiczną, powszechną i bezpłatną edukację,
2. utrzymania dotychczasowych zasad określających prawa i obowiązki nauczycieli,
3. utrzymania dotychczasowych zasad przechodzenia na emeryturę,
4. prowadzenia przez Rząd RP i Ministra Edukacji Narodowej rzeczywistego dialogu z przedstawicielami środowiska oświatowego w zakresie kierunków polityki edukacyjnej państwa.

Panie Premierze,

uporczywe unikanie rozmów i negocjacji z przedstawicielami wszystkich związków zawodowych traktujemy jako brak woli rozwiązania najistotniejszych problemów polskiej oświaty oraz jako widoczny przejaw lekceważenia pracowników tej ważnej grupy społeczno-zawodowej.

Z przykrością stwierdzamy, że obietnice złożone środowisku oświatowemu w czasie ostatniej kampanii wyborczej oraz wygłoszone przez Pana Premiera w exposé stoją w rażącej sprzeczności z rzeczywistą polityką Pana gabinetu.

Ignorowanie głosu przedstawicieli wszystkich związków zawodowych działających w oświacie podczas tegorocznych negocjacji (a raczej spotkań...) płacowych, jednostronne – mimo protestu wszystkich związków – wprowadzenie przez Rząd niekorzystnych dla nauczycieli regulacji płacowych przeczy zasadzie dialogu społecznego i partnerstwa. Zaskakiwanie opinii publicznej i środowiska oświatowego kolejnymi „pomysłami” reformowania edukacji – w tym przede wszystkim zapowiedziami zmian podstawowych aktów prawnych regulujących prawa i status zawodu nauczyciela – utwierdza nas w przekonaniu, że o sprawach nauczycieli i pracowników edukacji zamierza Pan i Pana Ministrowie decydować arbitralnie, bez naszego udziału.

**Na takie działania nigdy nie wyrazimy zgody! Nie ma i nie będzie zgody na faktyczny demontaż systemu edukacji publicznej oraz systemu zabezpieczeń społecznych!**

Panie Premierze,

oczekujemy przedłożenia związkom zawodowym propozycji rozwiązań systemowych dotyczących zarówno kwestii płac nauczycieli i pracowników edukacji, jak i emerytur nauczycielskich.

Wyrażamy stanowczy protest wobec pogłębiającego się deprecjonowania zawodu nauczyciela. Mamy prawo żyć godnie i pracować za godziwe wynagrodzenie i w normalnych warunkach w naszym kraju! Władze publiczne mają zaś obowiązek zapewnienia nam takich warunków. Jesteśmy zdecydowani na obronę swoich praw, podejmując nawet najbardziej ostre i dotkliwe społecznie formy protestu.

Polityka prowadzona przez Pana i Rząd RP doprowadziła – po raz pierwszy w historii nauczycielskiego ruchu związkowego – do wspólnej akcji protestacyjnej WZZ „Solidarność – Oświata”, ZNP i NSZZ „Solidarność”.

Tak jak dzisiaj w licznej grupie dowodzimy naszej determinacji – tak – w przypadku niepodjęcia przez Pana Premiera konstruktywnego dialogu – 27 maja 2008 r. wspólnie przeprowadzimy strajk we wszystkich placówkach oświatowych naszego kraju.

W imieniu Wolnego Związku Zawodowego „Solidarność – Oświata”

*Sławomir Wittkiewicz*  
**Sławomir Wittkiewicz**  
Przewodniczący

## Spotkanie przedstawicieli związków zawodowych z marszałkiem Sejmu Bronisławem Komorowskim

**22 kwietnia b.r. odbyło się spotkanie przewodniczącego Branży Nauki, Oświaty i Kultury FZZ i przewodniczącego WZZ „Solidarność – Oświata” Sławomira Wittkiewicza oraz przewodniczącego NSZZ Pracowników Chronisk dla Nieletnich i Zakładów Poprawczych Tadeusza Pisarka z marszałkiem Sejmu Bronisławem Komorowskim.**

Prawie godzinne spotkanie dotyczyło m.in. zrealizowania wniosku złożonego przez związki zawodowe zrzeszone w Forum Związków Zawodowych oraz Związku Nauczycielstwa Polskiego zorganizowania parlamentarnej debaty dot. polityki edukacyjnej państwa – ze szczególnym uwzględnieniem problemów finansowania i funkcjonowania oświaty, statusu prawnego nauczycieli, wynagrodzeń nauczycieli i innych pracowników oświaty oraz propozycji rozwiązań emerytalnych adresowanych do nauczycieli.

Marszałek Sejmu Bronisław Komorowski zadeklarował wolę zorganizowania debaty dot. polityki edukacyjnej państwa. Termin debaty zostanie skonsultowany m.in. z resortem edukacji, który musi przygotować posłom i partnerom społecznym niezbędne materiały.

Podczas spotkania przedstawiciele związków zawodowych zwrócili się do marszałka o podjęcie działań w celu doprowadzenia do spotkania premiera Donalda Tuska z przedstawicielami związków zawodowych zrzeszających pracowników oświaty. Marszałek Sejmu zadeklarował pomoc w tej sprawie i stwierdził, iż dołoży wszelkich starań, aby w najbliższym czasie premier Tusk spotkał się z przedstawicielami środowiska nauczycielskiego.

Omawiano również trwające w Komisji Edukacji prace nad nowelizacją ustawy o systemie oświaty. Uczestnicy spotkania zgodnie stwierdzili konieczność wypracowania konsensusu w sprawach dotyczących edukacji.

**W spotkaniu z marszałkiem Sejmu uczestniczył również prezes ZNP Sławomir Broniarz oraz wiceprezesi ZNP: Krzysztof Baszczyński i Jarosław Czarnowski.**

Prezes ZNP poinformował marszałka, iż 24 kwietnia b.r. w Sejmie złożone zostaną podpisy zebrane pod Inicjatywą Obywatelską dot. upowszechnienia wychowania przedszkolnego. Inicjatywa Obywatelska została poparta m.in. przez związki zawodowe zrzeszone w FZZ.

(PM)



**NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY  
PRACOWNIKÓW SCHRONISK DLA NIELETNICH I ZAKŁADÓW POPRAWCZYCH**

Zarząd Główny, 71-220 Szczecin, ul. Modra 11  
tel. (91) 439 03 03, tel. 0602 26 15 67, fax 439 25 38, e-mail: nszpsdnizp\_zg@wp.pl

Szczecin, dn. 9.05.08 r.

Pan

**Donald TUSK**

PREMIER RZĄDU RZECZYPOSPOLITEJ

W A R S Z A W A

W imieniu Zarządu Głównego NSZZ Pracowników Schronisk dla Nieletnich i Zakładów Poprawczych, organizacji zrzeszonej w Forum Związków Zawodowej, apeluję do Pana Premiera o podjęcie, w trybie pilnym, rozmów z przedstawicielami central związków zawodowych zrzeszających nauczycieli w celu wypracowania wstępnego porozumienia w sprawie najbliższych planów Pana Rządu dotyczących nauczycieli. Sygnatariusze pisma, przedstawiciele nauczycielskich związków zawodowych skierowanego 4 marca br. do Pana Premiera, do tej pory nie otrzymali żadnej odpowiedzi co stanowi naruszenie ustawy o związkach zawodowych, zasad dialogu społecznego oraz przepisów administracyjnych regulujących terminy odpowiedzi na pisma. Odbieramy to jako lekceważenie (zapewne bez Pańskiej wiedzy) poważnej siły społecznej jaką są związki zawodowe. Jednocześnie polscy nauczyciele słyszą o pozbawianiu ich resztek rzekomych przywilejów jakimi są Karta Nauczyciela, w tym możliwości przejścia na wcześniejszą emeryturę, godnego wynagrodzenia, oraz standardów ich zatrudnienia.

Uważamy, że informacje jakie otrzymuje Pan Premier na temat obecnej sytuacji nauczycieli są nieprawdziwe i dlatego nieodzwonne powinno być wysłuchanie samych nauczycieli, co mają Panu Premierowi do przekazania. Czekanie na statystykę strajku w dniu 27 maja jest niedobrym rozwiązaniem, ponieważ bez względu na jego wynik polskie szkolnictwo straci najlepszych nauczycieli, którzy nie będą pracować dla idei spełnienia „swojej misji”, ponieważ żyć z czegoś muszą, a jednocześnie nie będą dla tej „misji” poświęcać swojego życia.

Pragnę też przypomnieć Panu Premierowi, że najwyższe wynagrodzenia dla nauczycieli ustalił Tow. E. Gierek w 1978 r., a najlepszą wersję Karty Nauczyciela, wynegocjowaną przez związki branżowe i NSZZ Solidarność, podpisał w 1982 r. Gen. W. Jaruzelski. Wyrażamy nadzieję, że program Platformy Obywatelskiej oraz program Pana Rządu nie ma na celu odbudowy elektoratu lewicy na bazie wspomnień o lepszym losie polskiego nauczyciela w poprzedniej epoce.

Przewodniczący ZG NSZZ Pracowników SdN i ZP

**Tadeusz Pisarek**



**NIEZALEŻNY SAMORZĄDNY ZWIĄZEK ZAWODOWY  
PRACOWNIKÓW SCHRONISK DLA NIELETNICH I ZAKŁADÓW POPRAWCZYCH**

Zarząd Główny, 71-220 Szczecin, ul. Modra 11  
tel. (91) 439 03 03, tel. 0602 26 15 67, fax 439 25 38, e-mail: nszpsdnizp\_zg@wp.pl

Warszawa, dn. 14.05.08 r.

**APEL DO NAUCZYCIELI**

*„Dożywocie,  
cud mniemany.  
Wyrok na nauczyciela dany”*

*Nie zrobiła tego komuna  
Nie zrobił też tego Rząd Buzka  
Nie zrobili tego Pisowcy  
Robi to Rząd T U S K A*

**Drodzy nauczyciele!** Wasz trud został doceniony miłością Premiera Tuska i dlatego będziecie pracować, aż padniecie, czyli bez prawa do wcześniejszej emerytury. Dodatkową atrakcją będzie zreformowana Karta Nauczyciela w tym m.in.:

- zwiększenie pensum pracy nawet o 50%,
- wykreślenie z Karty Nauczyciela obowiązku uzgadniania regulaminu wynagrodzeń ze związkami zawodowymi,
- rejestracja obowiązujących zajęć w ramach 40 godzin pracy,
- oraz wiele innych.

**Nauczyciele, nie możemy biernie czekać na historyczne nadejście niewolnictwa.**

Nadszedł czas rozliczeń obietnic.

Przewodniczący ZG NSZZ Pracowników SdN i ZP

**Tadeusz Pisarek**



# PRACA ZMIANOWA W SPOŁECZEŃSTWIE 24/7

22 kwietnia br. w Warszawie odbyła się konferencja pn. „Praca zmianowa w społeczeństwie 24/7” zorganizowana przez firmę Dehora Consultancy Group. W roli prelegentów wystąpili: Ben Jansen (Dehora Consultancy Group, Holandia), Andris Kreicbergs (Karolińska Institutet, Szwecja), Michał Marcinkowski (Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych Lewiatan), Roman Michalski (Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego), Zdzisław Janukowicz (Komenda Główna Policji), Roland de Vos (Policja Kennemerland, Holandia) i Janusz Pokorski (Uniwersytet Jagielloński). Konferencję prowadził Adrian Troost z Dehora Consultancy Group Polska.

Jako pierwszy głos zabrał Ben Jansen, który mówił o planowaniu pracy jako podstawie działalności każdej organizacji. Rozpoczął od porównania przeciętnego czasu pracy z Unii Europejskiej (39 godz./tydzień) z czasem pracy w Holandii (34 godz./tydzień) i w Polsce (46 godz./tydzień). Ponadto zwrócił uwagę, że w Polsce przynajmniej raz w tygodniu w nocy pracuje około 25% pracowników zmianowych, podczas gdy w UE i Holandii – około 20%. Polacy częściej pracują też w soboty i niedziele. Tak więc w naszym kraju występuje duże ryzyko związane z niekorzystnym planowaniem czasu pracy. Determinują je takie czynniki jak rozwój ekonomiczny, nieustanna potrzeba zwiększania wynagrodzeń, a także stosunkowo „ciasny” rynek pracy. Tymczasem takie elementy jak wydajność, elastyczność i zdrowie są ściśle powiązane z zarządzaniem czasem pracy, które należy rozumieć jako wzajemne dopasowywanie ilości pracy do zasobów ludzkich w danym czasie, w ramach warunków zewnętrznych i celów przedsiębiorstwa. Samo planowanie pracy powinno być rozpatrywane w kontekście popytu i podaży na nią.

Jansen zwracał też uwagę na występowanie takich zjawisk jak „szwowski poniedziałek”, przejawiający się kiepską kondycją w pierwszym po weekendowej przerwie dniu pracy wynikającą z potrzeby przedłużenia weekendu i „różowy piątek” sprowadzający się najczęściej do „urywania się” z pracy i braku koncentracji na niej w ostatnim dniu tygodnia pracy itp. Uwzględnienie tych zjawisk przy planowaniu czasu pracy może przyczynić się do zwiększenia wydajności. Jeśli chodzi o elastyczność czasu pracy, to obserwuje się tu dwa skrajne zjawiska: zorientowanie na pracownika i zorientowanie na pracodawcę. Polska znajduje się gdzieś pośrodku. Specjaliści od zarządzania czasem pracy stawiają dziś przede wszystkim na autonomię i odpowiedzialność. Jeśli pozwoli się pracownikom na udział w planowaniu swojego czasu pracy, to negatywne zjawiska znikną, a wzrośnie aktywność i wydajność w ciągu całego tygodnia pracy.

Przy planowaniu pracy zmianowej należy uwzględnić 10 ergonomicznych kryteriów:

1. Rotacja zmian do przodu
2. Maksimum sześć kolejnych zmian
3. Minimum dwie kolejne zmiany
4. Nie więcej niż cztery kolejne podobne zmiany
5. Średni tygodniowy czas pracy pomiędzy 34 a 38 godzin
6. Co najmniej jedna półgodzinna przerwa w trakcie zmiany
7. Zmiana trwająca nie dłużej niż 9 godzin
8. Początek i koniec zmian między godzinami 7.00, 15.00 i 23.00
9. Grafiki łatwe do przewidzenia
10. Co najmniej 40% wolnego czasu wieczorami i w weekendy (dobrze rozplanowane)

Andris Kreicbergs mówił o samodzielnym planowaniu czasu pracy stanowiącym czynnik zwiększający produktywność. Zwracał uwagę na fakt, że w dzisiejszym świecie wydłużanie czasu pracy nie jest dobrze postrzegane, natomiast generalnie produktywność mogłaby wzrosnąć, jeśli pracownicy

pracowaliby tylko wtedy, gdy jest to potrzebne. Jego zdaniem samodzielnne planowanie czasu pracy jest rozwiązaniem, w którym nie ma przegranych. Współczesne technologie mogą zaoferować grafiki pracy, które z jednej strony zwiększają produktywność, a z drugiej – zaspokajają nawet najbardziej wygórowane indywidualne wymagania pracowników. Premią jest mniej nadgodzin i opuszczania pracy z powodów zdrowotnych. Tak jest już m.in. w Niemczech. Również we Francji zaczyna się zauważać, że godziny pracy są kluczowym czynnikiem decydującym o produktywności i zadowoleniu pracowników. Zmniejszanie liczby godzin pracy nie prowadzi do zwiększenia zatrudnienia. Czas pracy powinien być więc uznany za najważniejszy kapitał.

Technologia IT pozwala obecnie na tworzenie grafików pracy, które uelastyczniają proces produkcji poprzez samodzielnne planowanie czasu pracy, bez naruszania istniejących pełnotatowych kontraktów. Badania pokazały, że prowadzi to do podniesienia wydajności pracy i wzrostu zadowolenia pracowników. To podejście nie jest jeszcze powszechne. Problemem jest tu niewiedza, obawy i przywiązanie do tradycyjnych kolektywnych rozwiązań.

W Szwecji około 150 tysięcy pracowników stosuje dziś samodzielne planowanie czasu pracy (choć mogłoby to dotyczyć przynajmniej połowy spośród zatrudnionych czterech milionów osób). Metodyka ta znajduje zastosowanie w służbie zdrowia, policji, telekomunikacji, handlu, bankowości, transporcie, telefonicznych biurach obsługi klienta, a ostatnio także w przemyśle. Doniesienia z tych branż mówią o wzroście wydajności rzędu 3-15%, spadku liczby krótkoterminowych zwolnień chorobowych o 20-25% i o spadku liczby nadgodzin o 34-66%.

Ważnym aspektem jest również to, że samodzielne zaplanowanie czasu pracy burzy szkodliwą rutynę w pracy i zwiększa elastyczność procesu produkcji. Ponadto zwiększenie indywidualnego wpływu na czas pracy wydaje się być najistotniejszym pojedynczym czynnikiem odpowiedzialnym za znalezienie równowagi pomiędzy czasem pracy a czasem wolnym, co generalnie prowadzi do redukcji stresu. Możliwość dowolnego zaplanowania prywatnych spraw w ciągu dnia, bez konieczności wzięcia dnia wolnego, jest powszechnie widziane jako korzystne i ważne, a może nawet najistotniejsze.

Roman Michalski, przewodniczący Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego przypomniał historię tej centrali związkowej. Zwrócił uwagę, że w początkach lat 90. zaczęły masowo powstawać organizacje związkowe skupiające pracowników ruchu ciągłego w elektrowniach, zakładach energetycznych, elektrociepłowniach, hutach i koksowniach. U źródeł tego zjawiska leżał fakt, że istniejące w tamtym czasie związki („Solidarność” i OPZZ) nie dostrzegały problemów pracowników zmianowych. W pierwszej fazie działalności związku ruchu ciągłego skupiły się na „pilnowaniu” wynagrodzeń osób zatrudnionych w ruchu ciągłym – trwały batalie o wyrównanie stawek, urzeczywistnienie dodatków za

## PRACA ZMIANOWA W SPOŁECZEŃSTWIE 24/7

ciąg dalszy ze str. 15

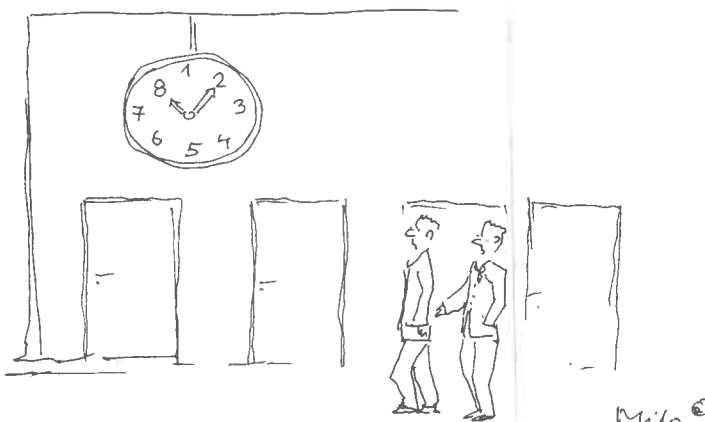
pracę w nocy oraz w niedziele i święta. Później pojawiła się refleksja, że pieniądze tak naprawdę nie ułatwiają wszystkiego. Wówczas Zrzeszenie nawiązało współpracę z przedstawicielami świata nauki, tj. Instytutem Medycyny Pracy im. J. Nofera w Łodzi, Collegium Medicum Uniwersytetu Jagiellońskiego w Krakowie oraz Centralnym Instytutem Ochrony Pracy w Warszawie – efektem podjętych wspólnie działań było opracowanie ekspertyzy „Celowość skrócenia czasu pracy w ruchu ciągłym”, jak również zorganizowanie w 2006 r. międzynarodowej konferencji naukowej „Skrócenie czasu pracy jako rekompensata zatrudnienia w porze nocnej”. Podjęte przez związkowców działania dały już konkretne rezultaty. W kilku polskich przedsiębiorstwach (m.in. Zakłady Azotowe „Puławy” SA, Zakłady Chemiczne „Police” SA, Grupa LOTOS) funkcjonuje już pięciobrygadowa organizacja czasu pracy ze skróconym średnio tygodniowym czasem pracy (około 33-35 godzin). W innych firmach wdrażanie korzystnych dla pracowników zmianowych rozwiązań jest trudne, dlatego działacze OZZZPRC podejmą obywatelską inicjatywę ustawodawczą, celem której będzie wprowadzenie do kodeksu pracy niebudzących wątpliwości zapisów (chodzi o definicję „dnia wolnego” rozumianego jako kolejne 24 godziny po zakończeniu doby pracowniczej).

Zdzisław Janukowicz mówił o organizacji pracy policjantów i pojawiających się w związku z nią problemach. Delegacją ustawową Minister Spraw Wewnętrznych i Administracji wydał w październiku 2001 roku rozporządzenie w sprawie rozkładu czasu służby policjantów. Wprowadziło ono w jednostkach organizacyjnych policji rozkład czasu służby:

- indywidualny rozkład służby policjanta w ramach normy czasu określonej w ustawie,
- zmianowy – na stanowiskach służbowych, na których wymaga się pełnienia służby w systemie zmianowym lub w sposób ciągły,
- podstawowy – na pozostałych stanowiskach służbowych.

O rozkładzie czasu służby (podstawowym, indywidualnym czy też zmianowym) w danej jednostce organizacyjnej decyduje przełożony właściwy w sprawach osobowych, tj. komendant główny policji, komendanci wojewódzcy, powiatowi (miejscy/rejonowi) oraz komendanci szkół policyjnych.

W podstawowym systemie rozkładu czasu pracy służbę zazwyczaj pełnią policjanci pionu logistycznego. Z uwagi na specyfikę wykonywanych zadań związaną z realizacją czynności służbowych w różnym czasie (np. przesłuchania świadków, obsługa zdarzeń, prowadzenie obserwacji, służba dzielnicowego, itp.) policjantom komórek kryminalnych, dochodzeniowo-śledczych czy też prewencji wprowadza się indywidualny rozkład czasu służby. Z kolei służby prewencyjne są najliczniejsze i na nich spoczywa obowiązek całodobowego zapewnienia bezpieczeństwa i porządku publicznego. Są to patrole interwencyjne, patrole ruchu drogowego. Do zabezpieczenia funkcjonowania jednostki w sposób ciągły niezbędni są dyżurni oraz stały nadzór nad pomieszczeniami dla osób zatrzymanych lub doprowadzonych w celu wytrzeźwienia. Stałego nadzoru wymagają również np. policyjne izby dziecka. Dlatego też funkcjonariusze tych służb pełnią ją w systemie zmianowego rozkładu czasu. W tym systemie służba pełniona jest na zmiany trwające po 8 godzin. W szczególnie uzasadnionych przypadkach przełożony właściwy w sprawach może wprowadzić pełnienie służby na zmiany trwające po 12 godzin na dobę.



ABY ROZWIĄZAĆ PROBLEM CZASU PRACY STWORZYLIŚMY NOWY 8 GODZINNY ZEGAR

Obecnie funkcjonujące rozwiązania w zakresie sposobu organizacji czasu służby policjanta dają możliwość przełożonym właściwym w sprawach osobowych do elastycznego sposobu kierowania jednostką. „Zmianowość” jest jednak elementem niezbędnym dla skutecznej organizacji służby. Niestety naraża ona policjantów na znaczący wysiłek. Konsekwencją jest większe zmęczenie fizyczne i psychiczne, zwiększone narażenie na działanie szkodliwych czynników (fizycznych, chemicznych i biologicznych) środowiska pracy oraz zwiększone ryzyko uczestniczenia w wypadku. Niestandardowe godziny pracy (praca nocna i w weekendy) ograniczają życie towarzyskie oraz zakłócają równowagę między pracą i życiem rodzinnym. Takie rozkłady pracy są także niezgodne z uwarunkowaną fizjologicznie gotowością do pracy fizycznej i umysłowej, zgodną z endogenną rytmiką procesów życiowych człowieka. Zwłaszcza praca nocna uważana jest za przyczynę zaburzeń snu, trawienia, chorób serca i innych. Na nocnej zmianie stosunkowo częściej niż na zmianie dziennej zdarzają się wypadki, których przyczyną jest tzw. „błąd ludzki”. Liczba błędów popełnianych przez policjantów zmianowych wiąże się z porą doby, w jakiej wykonują służbę. Całkowita eliminacja negatywnych skutków, jakie wywiera praca zmianowa czy nocna, nie jest możliwa. Ograniczenie ich polega na poszukiwaniu kompromisu między mniejszym lub większym złem wynikającym ze stresu i niewłaściwych faz rytmów biologicznych.

Dr Janusz Pokorski mówił o medycznych aspektach pracy nocnej i zmianowej. Zaczął od stwierdzenia, że w naszym kraju niestety zdrowie pracownika ma mniejszą wartość niż pieniądze.

W dalszej części swojego wystąpienia zwrócił uwagę na fakt, że człowiek jest istotą dzienną. Zmiana pory aktywności powoduje desynchronizację wewnętrzną („zgrzytanie”, tarcie rytmów). Praca zmianowa wywołuje problemy zdrowotne i społeczne. Ma też wpływ na bezpieczeństwo w pracy i poza nią. Z przeprowadzonych w 1978 roku badań wynika, że 20% osób rezygnuje z pracy na zmiany z powodów zdrowotnych, u 70% występują różnego rodzaju objawy nietolerancji, a jedynie 10% nie ma z nią żadnych problemów. Praca zmianowa w stosunku do pracy dziennej wiąże się z większym kosztem biologicznym i społecznym niezależnie od jej typu. Nie wywołuje ona wprowadzenia żadnego specyficznego schorzenia, ale wspólnie z innymi czynnikami środowiska i niewłaściwymi sposobami zmagania się ze stresem pracy zmianowej może sprzyjać wystąpieniu lub nasileniu różnych stanów patologicznych. Ma ona wpływ na zdrowie, powodując desynchronizację wewnętrzną, problemy neurohormonalne, zaburzenia snu, przewlekłe zmęczenie i zaburzenia zachowania (m.in. styl życia). Aż 95% pracowników zmiano-



**Dokończenie ze str. 16**

wych ma problemy ze snem (dla porównania: zaburzenia snu występują u 55% osób wykonujących stałą pracę nocną i u 4-10% pracowników dziennych), przy czym ich sen jest zwykle krótszy i gorszy jakościowo.

**SYNDROM NIETOLERANCJI PRACY NOCNEJ I ZMIANOWEJ:**

- zaburzenia snu
- zmęczenie chroniczne
- zaburzenia żołądkowo-jelitowe
- zaburzenia psychoneurotyczne
- dolegliwości sercowo-naczyniowe
- zaburzenia funkcjonowania społecznego
- negatywna postawa wobec pracy zmianowej
- obniżenie ogólnej satysfakcji życiowej
- nasilenie palenia tytoniu
- większe spożycie alkoholu, kawy, leków uspokajających i nasennych

Oprac. na podstawie materiałów pokonferencyjnych

**Magdalena Zarychta**



## Dreszczowiec Poczty Polskiej

Powracamy do sytuacji placowej pracowników Poczty Polskiej, o której pisaliśmy w poprzednich numerach miesięcznika. O tym, że listonosze zarabiają mało słyszmy od dawna. Pamiętam strajk z 2006 roku – wówczas przez tydzień nie pracowała połowa z 24 tys. listonoszy. Skutki tego bardzo dotkliwie odczuło wielu z nas nerwowo wyczekując na listy, paczki oraz rachunki.

Następna groźba poważnego zagrożenia strajkowego pojawiła się jesienią 2007 roku. Na szczęście dla dobra przedsiębiorstwa udało się wtedy dojść do porozumienia i strajku nie było.

Przedstawiciele pocztowych związków zawodowych nie złożyli oczywiście broni i w tym roku pojawiły się kolejne zapowiedzi strajku. Był on planowany na 21 kwietnia, później związkowcy przelożyli go na 5 maja. Zmiana ta wynikała po prostu z troski o rozliczających się z fiskusem Polaków. Pocztowcy nie chcieli dodatkowo poęgować i tak przecież nerwowej atmosfery, która panuje w okresie rozliczeniowym. Związkowcy zaplanowali rozpoczęcie strajku generalnego, który mógłby okazać się pocztowym paraliżem na 5 maja. Mógłby, ale na szczęście po raz kolejny związkowcy zdecydowali się protest przelożyć. Istniała bowiem realna obawa, iż do strajku mogą nie dołączyć inne organizacje związkowe. Związkowcy dalej utrzymują pogotowie strajkowe i jeżeli nie uda im się wynegocjować swych postulatów, to tym razem już dwukrotnie przekładany protest może być nieunikniony. Zastrzegają jednak, że decydują się na niego tylko w ostateczności.

**Pogotowie strajkowe trwa**

Sytuacja nie nastroja optymizmem, ciągle wisi nad nami widmo generalnego bezterminowego strajku Poczty Polskiej. Średnie wynagrodzenie pocztowca w 2007 roku wraz z dodatkami wyniosło ok. 2750 zł brutto (ostatnia akcja protestacyjna przyniosła skutek w postaci blisko 150 milionów złotych na podwyżki dla pracowników, które przekazała Poczta Polska). Z kolei 1400 zł to najniższa pensja – taką kwotę otrzymują np. początkujący listonosze. Pocztowcy domagają się podwyżki rządu 700 zł brutto. Propozycja rządu, którą była kwota 350 zł nie satysfakcjonowała związkowców. Jak mówią, mają na tyle determinacji, siły i woli, aby doprowadzić sprawę do końca, i w żadnym razie nie przystaną na ofertę 10-procentowej podwyżki wystosowanej przez dyrekcję Poczty.

W środę 7 maja zakończyła się kolejna tura trwających od kilku miesięcy rozmów przedstawicieli ponad 30 związków zawodowych z dyrekcją Poczty Polskiej oraz ministrem infrastruktury Cezarym Grabarczykiem. Minister powiedział związkowcom, że nie ma takiej możliwości, aby brać kredyty i tym sposobem znaleźć pieniądze na pensje dla pocztowców. Taki sposób działania mógłby spowodować nad Poczta Polską katastrofalny w skutkach kryzys finansowy. Ministerstwo gotowe jest zaakceptować takie rozwiązania problemu plac, które będą zapewniały dodatkowe pieniądze dla pocztowców, ale podwyżki muszą być racjonalne i przystosowane do obecnych możliwości finansowych Poczty Polskiej. W rezultacie rozmowy nie wniosły nic nowego. Niestety, wydaje się, że porozumienie ciągle jest poza zasięgiem. Propozycja przedstawicieli ponad 30 związków wyglądała następująco: 400 zł brutto dla każdego pracownika od 1 kwietnia, gdy z kolei, jak nadmieniliśmy wcześniej, inna propozycja mówiła o podwyżce rządu 700 zł

Dehora Consultancy Group to firma założona w 1987 roku. Rozwinęła się w oparciu o spostrzeżenie, iż wiele przedsiębiorstw i instytucji zaprzepaszcza swoje szanse, jeśli chodzi o wydajność i organizację pracy. Dlatego też zatrudnieni w Dehorze specjaliści w szczególności zajmują się zagadnieniami czasu w zarządzaniu, pomagając swoim zleceniodawcom optymalnie go wykorzystywać.

*W swoich opracowaniach zawsze uwzględniamy dwa uzupełniające się elementy: pracę i czas wolny. Naszym zadaniem jest znaleźć idealną równowagę między tymi czynnikami. Nie można osiągnąć produktywności i elastyczności w danej organizacji używając do tego jedynie stopera. Można natomiast dojść do zakładanych celów wykorzystując dogłębne badania oraz analizę ukierunkowaną na konkretnych ludzi – twierdzą specjaliści z Dehory.*

Firma zajmuje się doradztwem w zakresie planowania czasu pracy. Organizuje też szkolenia, prowadzi badania, przygotowuje i wdraża oprogramowanie. Pomaga w opracowaniu i wprowadzeniu w życie uregulowań dotyczących czasu pracy oraz grafików pracy. W obszarze jej zainteresowań pozostają takie szczegółowe zagadnienia jak m.in.: zarządzanie czasem pracy, praca w czasie nienormowanym i na zmiany, czas pracy firmy i godziny jej otwarcia, czas wykonywania pracy i jej uelastycznienie, organizacja i sposób planowania, obciążenie pracą a równowaga pomiędzy pracą i życiem prywatnym.

*Dzięki skoncentrowaniu się na zagadnieniu czasu mogliśmy wypracować cały szereg produktów i usług ukierunkowanych na poprawienie jakości procesów pracy i prowadzenie przedsiębiorstwa. Każdy z działów w charakterystyczny dla siebie sposób ma istotny wpływ w optymalizację działania firmy. W naszych zespołach pracują m.in. psycholodzy, ekonomiści, inżynierowie, eksperci od zarządzania, także zasobami ludzkimi, informatycy, specjaliści z dziedziny ochrony zdrowia i szkoleń. Ich wiedza obejmuje szeroki zakres dyscyplin. Wszyscy oni mają wspólną cechę: patrzą przez „okulary czasu”, dzięki czemu mają unikatowe podejście do zagadnień związanych z prowadzeniem przedsiębiorstwa. I właśnie to zintegrowane podejście stanowi o ich wartości – dodają eksperci Dehory.*

Zleceniodawcami Dehory są zarówno pracodawcy i pracownicy, jak i ich przedstawiciele w biznesie i w organach władzy. Firma jest liderem rynku w zakresie optymalizacji procesu planowania pracy. Pracowała m.in. dla: KLM, Heinekena, Coca-Coli, IKEI, Mercedes-Benz, Nokii i Philipsa.

**Wszyscy zapłacimy za podwyżki**

Radosław Kazimierski, rzecznik Poczty Polskiej, odpowiada, iż: „spełnienie tak wysokich żądań związkowców kosztowałoby 945 mln zł, co oznaczałoby utratę płynności finansowej i zapasę firmy. W wypowiedzi opublikowanej przez „Money.pl” Kazimierski stwierdza, że przy podwyżce 500 złotych brutto Poczta odnotuje na koniec roku stratę w wysokości 270 mln złotych. – Z obecnych środków, którymi dysponujemy, jesteśmy w stanie wygenerować 350 zł podwyżki – dodaje rzecznik.

Dlatego też, aby znaleźć niezbędne pieniądze, Poczta Polska zdecydowała się podnieść ceny swych usług. Urząd Komunikacji Elektronicznej wyraził już na nie zgodę. Nie wiadomo tylko jeszcze, kiedy dokładnie podwyżki wejdą w życie. Pewne jest jednak, że wkrótce urzędy pocztowe opuszczają będziemy z jeszcze bardziej uszczuplonym portfelem. Na przykład cena znaczka wzrośnie o 7,5 proc. Poczta planuje, iż dzięki podwyżkom cen usług do jej kasy wpłynie około 160 mln złotych więcej niż dotychczas. Aby zwiększyć płace pracowników o 500 zł brutto potrzeba 220 mln złotych, a więc jest to potężna niezbędnych środków.

**Związkowcy okupują salę obrad**

W czwartek 8 maja odbyły się kolejne rozmowy pomiędzy związkowcami a dyrekcją Poczty Polskiej. Związkowcy mówią, że będą negocjować, aż porozumienie zostanie osiągnięte, a do tego czasu nie opuszczają sali obrad. Spędzili noc w biurach siedziby Poczty, a w piątek miała miejsce następna tura negocjacji. Wziął w niej udział wiceminister infrastruktury Maciej Jankowski, ponieważ domagali się tego pocztowcy. Niestety, w żaden sposób nie pomogło to w rozwiązaniu tej trudnej sytuacji. Związkowcy mówią, że brak jest konkretnych działań i decyzji.

Najnowsza propozycja dyrekcji Poczty Polskiej (z dnia 9 maja) mówi o dwóch etapach, w których miałyby rosnąć wynagrodzenia pracowników. Od 1 lipca o 250 zł brutto, a od 1 października – o 150 zł brutto. Po tych podwyżkach średnia pensja na pocztocze przekraczałaby 3,3 tys. zł brutto. Dyrekcja stawia jednak dwa warunki i mówi o zwolnieniu 500 osób z ok. 100 tys. obecnie zatrudnionych. Drugi warunek dotyczy płatności podczas krótkoterminowych zwolnień lekarskich – w chwili obecnej jest to 100 proc., czyli więcej niż gwarantuje kodeks pracy. Dyrekcja proponuje zmniejszenie ich do 80 proc.

Związki nie chcą o tym słyszeć. Żądanie 400 zł brutto podwyżki od 1 kwietnia br. jest przez nie w dalszym ciągu podtrzymywane.

Miejmy nadzieję, że kolejne rozmowy, spotkania i negocjacje przyniosą wycofawany przez wszystkich efekt. Związkowcy wierzą w to, jednak myślą także – w razie potrzeby – o wprowadzeniu innych form protestu. Ciągłe krążące widmo strajku, i co za tym idzie paraliżu poczty, musi wreszcie zniknąć. Ten dreszczowiec musi się skończyć. Potrzebujemy stabilności. W przeciwnym wypadku, najsukuczniejszą formą korespondencji będzie dla nas tylko poczta elektroniczna.

**Marcin Mizera**



**Andrzej Jankowski**  
Prawnik FZZ

## OPINIA PRAWNA

### dotycząca terminu przeprowadzenia referendum strajkowego

Kwestie prowadzenia sporów zbiorowych uregulowane zostały w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych /Dz. U. Nr 55, poz. 236 z póź. zm./.

Na wstępie należy zaznaczyć, że spór zbiorowy pracowników z pracodawcą lub pracodawcami może dotyczyć **warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związkach zawodowych.**

#### Jest to katalog zamknięty i nie podlega żadnym rozszerzeniom.

Zgodnie z art. 7 ustawy, spór zbiorowy **istnieje od dnia wystąpienia przez podmiot reprezentujący interesy pracownicze do pracodawcy z żądaniami w sprawach wskazanych w ustawie, jeżeli pracodawca nie uwzględnił wszystkich żądań w terminie określonym w wystąpieniu, nie krótszym niż 3 dni.**

W zgłoszeniu sporu określa się przedmiot żądań objętych sporem. Podmiot zgłaszający spór może uprzedzić, że w razie nieuwzględnienia wysuniętych żądań zostanie ogłoszony strajk. Dzień zapowiedzianego strajku nie może przypadać przed upływem 14 dni od dnia zgłoszenia sporu.

Zgodnie z art. 17 ustawy, strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy **w celu rozwiązania sporu** dotyczącego interesów i spraw określonych w żądaniach strony związkowej.

Strajk zakładowy ogłasza organizacja związkowa po uzyskaniu zgody większości głosujących pracowników, jeżeli w głosowaniu wzięło udział co najmniej 50% pracowników zakładu pracy.

Ogłoszenie strajku powinno nastąpić co najmniej na 5 dni przed jego rozpoczęciem.

Przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, **nie precyzują wprost** na jakim etapie sporu zbiorowego można przeprowadzić referendum wśród załogi w sprawie podjęcia strajku.

Jednakże, z tak sformułowanego zapisu art. 17 ustawy należy wywnioskować, że skoro strajk polega na zbiorowym powstrzymaniu się pracowników od wykonywania pracy **w celu rozwiązania sporu**, to **ogłoszenie i przeprowadzenie referendum strajkowego** powinno być również prowadzone w ramach **istniejącego sporu zbiorowego.**

#### Wynika z tego, że takie referendum przeprowadzone może być na każdym etapie istniejącego sporu zbiorowego.

W tym miejscu należy również wspomnieć, że przeprowadzenie referendum strajkowego podczas którego większość załogi opowie się za przeprowadzeniem strajku, nie przesądza, że taki strajk odbędzie się w rzeczywistości.

Na potwierdzenie powyższych rozważań należy przytoczyć wyrok Sądu Najwyższego – Izba Pracy, Ubezpieczeń Społecznych i Spraw Publicznych z dnia 7 lutego 2007 r. sygn. akt. I PK 209/2006, OSNP 2008/5-6 poz. 65 z uzasadnienia którego wynika, że **ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie ustala zasad przeprowadzenia referendum strajkowego, pozostawiając tę kwestię wewnętrznym regulacjom związkowym.** Należy jednak zwrócić uwagę na to, że art. 20 ustawy uzależnia ogłoszenie strajku od zgody pracowników, co prowadzi do wniosku, że związek zawodowy nie może zorganizować strajku bez decyzji uprawnionych pracowników (por. wyrok Sądu Najwyższego z 17 lutego 2005 r. II PK 217/2004 OSNP 2005/18 poz. 285). Wynika stąd, że o ile jakkolwiek sposób przeprowadzenia referendum jest **wewnętrzną sprawą związkową**, to jednak nie może ono być zorganizowane w sposób uniemożliwiający pracownikom swobodne wyrażenie woli, np. przez wywieranie presji na głosujących lub fałszowanie wyników.

**Należy również zauważyć, że strajk jest środkiem ostatecznym i nie może być ogłoszony bez uprzedniego wyczerpania możliwości rozwiązania sporu w ramach rokowań i mediacji.** Strajk może być zorganizowany bez zachowania tych zasad, jeżeli bezprawne działanie pracodawcy uniemożliwiło przeprowadzenie rokowań lub mediacji, a także w wypadku, gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.

O ile referendum strajkowe może być przeprowadzone na każdym etapie sporu zbiorowego, o tyle sam strajk może być ogłoszony po przeprowadzeniu dwóch obligatoryjnych etapów sporu zbiorowego – rokowań, a następnie mediacji. Wyjątek stanowi możliwość przeprowadzenia strajku ostrzegawczego już na etapie prowadzonych mediacji, z zastrzeżeniem, że strajk ostrzegawczy można zorganizować jednorazowo i na czas nie dłuższy niż 2 godziny.

**W dniu 13 maja 2008 r. Trybunał Konstytucyjny rozpoznał wniosek Sądu Rejonowego w Toruniu Wydział X Grodzki dotyczący działalności sprzecznej z ustawą o związkach zawodowych.**

Trybunał Konstytucyjny orzekł, że art. 35 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych jest niezgodny z art. 42 ust. 1 oraz z art. 59 ust. 2-4 w związku z art. 31 ust. 3 Konstytucji.

W uzasadnieniu wyroku Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że kwestionowany przepis nie wyznacza bezpośrednio granic prawa do rokowań, do zawierania układów zbiorowych pracy i innych porozumień ani prawa do organizowania strajków pracowniczych i innych form protestu. Stanowi jednak formę daleko idącej ingerencji w te prawa, ponieważ określa sankcję za naruszenia zakazów i nakazów. W rezultacie ustanowienia sankcji karnych ingerencja w sferę wolności związkowej staje się szczególnie dolegliwa. Nie spełnia równocześnie konstytucyjnego wymogu określoności regulacji prawnych. Trybunał Konstytucyjny stwierdził, że skoro ustawa wprowadza sankcję w przypadku zachowań zabronionych, nie może pozostawić jednostki w nieświadomości czy nawet niepewności co do tego, czy jakieś zachowanie stanowi czyn zabroniony. W demokratycznym państwie prawnym musi się mieć możliwość ustalenia na podstawie przepisu karnego, jakie zachowanie podlega karze.

Rozprawie przewodniczyła sędzia TK Maria Gintowt-Jankowicz, a sprawozdawcą był wiceprezes TK Janusz Niemcewicz.

**Wyrok sygn. akt. P. 50/07 jest ostateczny, a jego sentencja podlega ogłoszeniu w Dzienniku Ustaw.**





**Marcin Mizera**

Z dniem 1 maja 2006 roku zaczął obowiązywać przepis mówiący o obowiązkowym wyposażeniu każdego nowego samochodu ciężarowego w tachograf cyfrowy. Jest to kolejny wymóg nałożony przez Unię Europejską. W przeważającej części krajów Wspólnoty prawo to obowiązuje od sierpnia 2004 roku. W Polsce jego wprowadzenie było trzykrotnie odkładane. Najpierw miało to nastąpić w sierpniu 2005 roku, później – 1 stycznia 2006, jednak i ten termin nie był dotrzymany. Ostatecznie pod wpływem twardego nacisku UE, przepis wszedł w życie 1 maja 2006 r.

Dla polskich kierowców był to całkowicie nowy system. Jednak w tej chwili obsługa tachografów cyfrowych oraz związane z nimi kwestie prawne nie stanowią już większej tajemnicy. Kierowcy radzą sobie z nimi coraz sprawniej i bez większych problemów. Wiedzę teoretyczną wyniesioną m.in. ze szkoleń (gościliśmy niedawno na konferencji nt. „Praktyki stosowania prawodawstwa polskiego i europejskiego w Transporcie Drogowym”, która odbyła się w Ryniu k. Warszawy – z naszą krótką relacją mieliście Państwo okazję zapoznać się w poprzednim numerze miesięcznika), potrafią świetnie wprowadzać w praktykę oraz zapoznawać z nią swoich kolegów. My w niniejszej publikacji przedstawimy związane z tym kwestie prawne oraz kilka podstawowych zasad pracy z nimi, ale wcześniej odpowiemy na pytanie:

#### **Jakie są różnice pomiędzy tachografem cyfrowym a analogowym?**

Zasadniczą zmianą jest fakt, iż w tachografie cyfrowym wszelkie dane zapisywane są w pamięci karty chipowej, natomiast w przypadku wersji analogowej były one zapisywane na okrągłej tarczy tachografowej, znanej jako wykresówka. Teraz kierowcy nowo zarejestrowanych samochodów ciężarowych mają obowiązek okazywać podczas wszystkich kontroli właśnie ową kartę chipową (karty są wydawane przez Państwową Wytwórnnię Papierów Wartościowych), a znajdujące się tam informacje (z jaką prędkością jechał dany kierowca, ile czasu oraz kiedy pojazd znajdował się w naprawie itd.) odczytywane są przez specjalistyczne czytniki, które znajdują się na wyposażeniu policji oraz innych służb. Z kolei osobne karty chipowe są w posiadaniu np. właściciela danej firmy przewoźowej czy serwisu naprawy pojazdów. Aby móc obsługiwać tachograf cyfrowy serwisy muszą uzyskać specjalny certyfikat Głównego Urzędu Miar. Tachografy cyfrowe mogą być instalowane tylko i wyłącznie przez kompetentne osoby – techników, którzy zdali specjalny egzamin potwierdzający uprawnienia. Urządzenia te można naprawiać, jednak jeżeli stwierdzona zostanie jakakolwiek wada bądź uszkodzenie najlepiej jest wymienić je na nowe. Trzeba także nadmienić, iż tachografy cyfrowe pracują w tym samym czasie UTC, więc

# TACHOGRAFY CYFROWE

w porównaniu z obowiązującym u nas czasem, w okresie letnim różnica wynosi 2 godziny, a zimowym 1 godzinę. Na dysku twardym tachografu zapisywane są dane z ostatnich dwunastu miesięcy.

Tachograf cyfrowy jest z pewnością lepszy od przechodzącej do lamusa wersji analogowej, ale niestety również posiada wady. Jedną z największych jest chyba cena – urządzenie to kosztuje ok. 3000-3500 zł. Do tego dochodzi karta chipowa, której cena waha się pomiędzy 180 a 300 zł. Zaletą natomiast jest uniemożliwienie wszelkiego rodzaju oszustw, z jakimi stykaliśmy się za czasów tachografów analogowych. Obecnie nie można już w żaden sposób manipulować wykresówkami, a to z pewnością poważnie wpłynie na bezpieczeństwo.

#### **Kilka słów o kwestiach prawnych**

Jeszcze pokrótce o nowych przepisach regulujących ustawę o systemie tachografów cyfrowych. Zmiany w większości obejmują wszystkich, którzy zajmują się tachografami w prowadzonych przez siebie warsztatach serwisowych. Jeżeli ktoś jest przewoźnikiem posiadającym własne warsztaty samochodowe, tak jak np. PKS, lub zajmuje się prowadzeniem „innej działalności zawodowej, która stanowi potencjalne zagrożenie dla ogólnego systemu bezpieczeństwa tachografów cyfrowych”, nie otrzyma zezwolenia na montowanie tachografów. Podobnie jest z producentami części do tych urządzeń – oni również nie będą mogli ich montować. Obecnie osoby, do których należą warsztaty zajmujące się montowaniem tachografów, aby uzyskać zezwolenie na działalność firmy, mają obowiązek załączyć do wniosku dodatkowe dokumenty. Jest to np. zaświadczenie o niekaralności (nie starsze niż wydane w ciągu trzech ostatnich miesięcy). Nowe prawo dotyczy również pracujących w warsztatach techników. Zmiany w przepisach nakazują także firmom montującym używanie osobnej plomby do tachografów cyfrowych, dotychczas stosowano tę samą plombę do znakowania tych urządzeń zarówno w wersji analogowej jak i cyfrowej. Musiało to być jednak zmienione ze względu na kłopoty, jakie podczas kontroli poza granicami Polski mieli kierowcy. Jak nadmieniliśmy wcześniej, teraz do tachografów cyfrowych musi być używana osobna plomba.

Niedopuszczalne jest używanie przez technika karty niezgodnie z jej zakresem lub też w miejscu, które nie jest miejscem świadczenia usług. Może to spowodować cofnięcie karty, a wówczas dana osoba będzie miała prawo złożenia wniosku o nową dopiero po czterech latach od dnia jej cofnięcia. Technik ma także obowiązek zwrócenia karty w przypadku, gdy zostało mu cofnięte prawo do wykonywania zawodu.

Dotychczasowe przepisy prawne dotyczące tachografów cyfrowych utrudniały uzyskanie kart przedsiębiorcy takim instytucjom jak np.: szkoły, fundacje czy muzea. One także posiadają pojazdy z tachografami, a jednak były poważne trudności w otrzymaniu karty, gdyż aby je otrzymać, należy dysponować licencją przewoźową lub też zaświadczeniem o przewożach na potrzeby własne, a te podmioty ich nie posiadały. Przepisy zostały zmienione i obecnie wspomniane powyżej przykładowe podmioty

nie mają już tych problemów. Aby uzyskać kartę, niezbędna będzie jedynie kopia dokumentu dopuszczającego do ruchu pojazd, który musi posiadać tachograf lub ewentualnie potwierdzenie prawa dysponowania takim pojazdem.

Na zakończenie przedstawimy Państwu kilka wybranych praktycznych zasad wyjaśniających zagadnienia, które mogą być przyczyną największych problemów w pracy z tachografami cyfrowymi. Informacja została opracowana przez nas na podstawie tekstu „Tachograf cyfrowy – 10 przykazań dla kierowcy”, który został opublikowany w „Materiałach szkoleniowych na kurs doszkalający kierowców wykonujących transport drogowy osób i rzeczy” wydanych przez „Niezależny Związek Zawodowy Kierowców”, Warszawa 2007 r.

#### **Może zdarzyć się tak, iż podczas jazdy tachograf zepsuje się. W jaki sposób sobie wtedy radzić?**

Wówczas kierowca ma obowiązek dokonywania kompletnej rejestracji swoich czynności na kartce papieru. Najlepiej do tego celu użyć papieru znajdującego się w szufladzie drukarki tachografu. Na jego odwrocie znajduje się tabelka (taka sama jak na tarczy), na której kierowca prowadzi ręczne zapisy dokumentujące jego pracę. Należy pamiętać, aby na zakończenie dnia pracy taki arkusz podpisać imieniem, nazwiskiem oraz numerem prawa jazdy lub dowodu osobistego. W przypadku gdy powrót do bazy w takich warunkach miałby trwać dłużej niż 7 dni, tachograf musi zostać oddany do naprawy jeszcze w czasie drogi.

#### **Co zrobić, jeżeli osobista karta chipowa kierowcy ulegnie uszkodzeniu, zostanie skradziona lub zgubiona?**

W takiej sytuacji dopuszczalne jest kontynuowanie jazdy maksymalnie przez 15 dni. Jednak 7 dni od np. zgubienia karty trzeba obowiązkowo poinformować o tym zdarzeniu Polską Wytwórnnię Papierów Wartościowych, która jest odpowiedzialna za kartę. Należy złożyć tam wniosek o wydanie duplikatu karty, i w przypadku, jeżeli karta została skradziona lub zgubiona – powiadomić o tym fakcie policję lub inną jednostkę kontrolną. Na koniec każdego dnia pracy kierowca musi wykonać tzw. wydruk dzienny z pojazdu, który należy podpisać imieniem, nazwiskiem i numerem prawa jazdy lub dowodu osobistego.

#### **Co wówczas, gdy np. podczas kontroli zabraknie kierowcy papieru w drukarce tachografu. Zostanie za to ukarany?**

Zatrzymany do kontroli kierowca może zostać poproszony o wykonanie różnych wydruków. Jeżeli nie jest w stanie tego zrobić z powodu braku papieru, to oczywiście może ponieść za to odpowiedzialność karną. Kierowca musi posiadać przy sobie zapasową rolkę, należy także stosować odpowiedni papier. Papier podobnie jak i tarcza tachografu musi posiadać zatwierdzenie typu określające, do jakiego tachografu może zostać użyty. Informacje kierowca może znaleźć na dolnej krawędzi papieru, jak również na opakowaniu.

O tym właśnie m.in. należy pamiętać podczas pracy z tachografem.



## „Przyjazne Państwo” posła Palikota

Paweł Nowosadzki

Nikt już chyba nie ma wątpliwości, że poseł PO Janusz Palikot, który miał wytepić z polskiego systemu prawnego wszelkie chwasty w postaci tysięcy niedorzeczności, jakie zostały „wyprodukowane” i uchwalone przez pokolenia wszelkiej maści polityków przez ostatnich kilkanaście, a może kilkadziesiąt lat, przecenił swoje możliwości. Jego Komisja, nie wiedząc czemu, dostała zadyski. Miało być sto posiedzeń na sto dni. Owszem, w początkowej fazie posiedzenia odbywały się nawet trzy razy dziennie, trzy dni w tygodniu. Były też happeningi w wykonaniu przewodniczącego, który między innymi stał w obecności kamer TV, bo jakżeby inaczej, na stertach dokumentów, z którymi miano się szybko uporać. I co? I nic. Póki co do łaski marszałkowskiej nie wpłynął choćby jeden projekt zmiany ustawy. Komisja jedynie wysłała kilkanaście pism, jak to określili dziennikarze – dezyderatów z żądaniem do właściwych ministrów, o zmiany niektórych rozporządzeń. Powiedzmy szczerze – kilka zostało „rozpatrzonych” pozytywnie. Uchowal się natomiast taki gniot, że właściciele sklepów muszą przechowywać rolki z kas fiskalnych przez pięć lat!!! Mistrzostwo świata prawda? Ciekawy jestem, co urzędnik będzie w stanie odczytać z takiej rolki po kilkunastu miesiącach, skoro na własnej skórze przekonałem się o tym, że wydruk z takiej rolki po prostu po kilku tygodniach znika. Gdybym zwyczajnie nie wykonał kopii ksero tego paragonu, nie miałbym żadnego prawa do reklamacji towaru, który kupiłem. Materia, jeśli chodzi o tzw. knoty prawne, jest obszerna – tylko sami obywatele wysłali na przygotowane do tego celu skrzynki mailowe kilkanaście tysięcy propozycji zmian. Wygląda więc na to, że ogrom spraw przygniół posła Palikota i jego kolegów z komisji. Centrale związkowe już wyraziły swoje niezadowolone z prac tej najbardziej – oczywiście oprócz śledczych – medialnej komisji w obecnym parlamencie. Forum Związków Zawodowych w liście do wicepremiera Waldemara Pawlaka liczy na powrót do normalnego działania i właściwych relacji między partnerami społecznymi a rządem. FZZ wyraziło zadowolenie, że pojawiła się propozycja rządu wskazania przez partnerów społecznych zakresu zmian w istniejącym ustawodawstwie polskim. Związkowcy z FZZ już na etapie odpowiedzi na propozycję rządu złożyli kilkadziesiąt propozycji zmian ustaw, póki co w hasłowej formie. Forum Związków Zawodowych wskazało na fakt, iż liczy na to, że wskazane propozycje znajdą właściwe miejsce w procesie legislacji, a dialog prowadzony w tym zakresie nie będzie miał charakteru pozornego, tak jak to miało miejsce za czasów rządu poprzedniej kadencji. Forum Związków Zawodowych przygotowując propozycje zmian w ustawodawstwie polskim kieruje się przede wszystkim swoim dotychczasowym doświadczeniem, ale również opiniami napływającymi od organizacji związkowych przynależnych do tej centrali. Jednakże w trakcie prac nad powyższym zagadnieniem Forum Związków Zawodowych zauważyło, jak wielka jest konieczność wprowadzenia nowych rozwiązań ustawowych i wyeliminowania niespójności w prawie. Ze względu na obszerną materię przedmiotowego zagadnienia nie sposób w jednym stanowisku (piśmie) wymienić wszystkie kwestie wymagające uregulowania, dlatego też FZZ odniosło się tylko do niektórych z nich, przedstawiając od razu propozycje zmian. Poniżej wybrane przykłady przygotowanych propozycji zmian.

- Art. 151<sup>12</sup> Kodeksu pracy przewiduje, że pracownik pracujący w niedzielę powinien korzystać co najmniej raz na cztery tygodnie z niedzieli wolnej od pracy (z wyłączeniem pracownika zatrudnionego w systemie pracy weekendowej). Z praktyki wynika, że bardzo często pracodawca nie udziela pracownikowi wolnej niedzieli mimo istniejącego obowiązku. Proponujemy bardziej szczegółową regulację tego zapisu, co zapobiegnie nadużyciom w tym zakresie.
- Problemy związane z niejednoznacznym uregulowaniem kwestii dotyczącej czasu pracy strażaków. W przepisach niejako dwukrotnie określono normę podstawową i ponadwymiarową. Brak jednoznacznego określenia powoduje dowolność interpretacyjną (raz uznaje się, że podstawowy czas służby strażaka wynosi 40 godzin, a innym razem – 48 godzin w tygodniu).

Proponujemy wprowadzenie jednoznacznej regulacji określającej, że czas służby strażaka w podstawowym wymiarze wynosi 40 godzin tygodniowo.

- Art. 15 ustawy „o związkach zawodowych” stanowi, że związek zawodowy oraz jego jednostki organizacyjne wskazane w statucie nabywają osobowość prawną z dniem zarejestrowania. W praktyce powstają po stronie pracodawców wątpliwości interpretacyjne, a mianowicie pracodawcy czasami uważają, że jednostka organizacyjna związku zawodowego, aby uzyskać osobowość prawną, powinna zostać zarejestrowana w sądzie. Mimo orzecznictwa Sądu Najwyższego w tym zakresie (z którego jednoznacznie wynika, że jednostki organizacyjne związku wskazane w statucie nabywają osobowość prawną z chwilą ich powstania, a nie rejestracji), pojawiają się niekiedy poglądy odmienne skutkujące próbą pozbawienia danej jednostki organizacyjnej przysługujących jej uprawnień. Dlatego uważamy, że odpowiednia zmiana zapisu art. 15 ustawy, jednoznacznie zakończyłaby ewentualne spory w tej kwestii.
- Do zarejestrowania stowarzyszenia wystarczy 15 osób, ale bez względu na to, czy stowarzyszenie prowadzi działalność gospodarczą, czy nie, musi prowadzić pełną księgowość. Oznacza to, że składki członków w pierwszej kolejności muszą pokryć koszty wynagrodzenia biura rachunkowego. Dzieje się tak dlatego, że każda organizacja pozarządowa, jako osoba prawna, zgodnie z ustawą o rachunkowości z dnia 29 września 1994 roku, powinna prowadzić księgi rachunkowe.
- Proponujemy zmiany dające możliwość prowadzenia innego rodzaju księgowości w przypadku niewielkich stowarzyszeń nie prowadzących działalności gospodarczej.
- Obowiązek meldunkowy wynikający z art. 10 ustawy „o ewidencji ludności i dowodach osobistych”, z którego wynika, że osoby przebywające pod jednym adresem dłużej niż trzy doby, mają obowiązek dokonania formalnego meldunku na pobyt stały lub tymczasowy. Proponujemy uchylenie takiego zapisu.
- Dokończenie prac nad stworzeniem ustawy „o komunikacji miejskiej”. Brak jednolitych rozwiązań może doprowadzić do paraliżu przedsiębiorstw prowadzących ten rodzaj działalności gospodarczej.
- Wprowadzenie jednolitych i przejrzystych przepisów dotyczących czasu pracy kierowców, również uwzględniających specyfikę pracy kierowców komunikacji miejskiej.
- Wprowadzenie regulacji nadających związkom zawodowym status organizacji pożytku publicznego. Wszelkie odpisy z tytułu podatku dochodowego przekazane na cele statutowe nie podlegałyby opodatkowaniu.
- Prowadzenie dalszych zintensyfikowanych prac nad ustawą o emeryturach pomostowych.

Forum Związków Zawodowych wskazując tylko niektóre z nich potwierdziło potrzebę dalszych prac w tym zakresie i zaoferowało swoją pomoc prawną, a także wszelką inną wynikającą z doświadczeń uzyskanych w ramach prowadzonej działalności związkowej. Jako potwierdzenie zaangażowania Forum Związków Zawodowych zaproponowało włączenie do prac zespołu zajmującego się propozycjami zmian w ustawodawstwie polskim przedstawicieli partnerów społecznych mających doświadczenie nie tylko prawnicze, ale również wynikające z prowadzonej działalności. Jak podkreślono w piśmie do W. Pawlaka – jako centrala związkowa posiadająca bardzo szeroki przekrój grup zawodowych mających bezpośrednią styczność niekiedy z absurdalnymi przepisami prawa, FZZ może służyć wiedzą przedstawicieli organizacji członkowskich Forum w powiązaniu z wiedzą prawniczą, co może stanowić poważne zaplecze do realizacji celów Rządu RP. Cóż więcej dodać. Miało być kolorowo – Poseł Janusz Palikot wyeliminuje wszystkie buble prawne, zatrudniając przy tym armie prawników, legislatorów, podczas gdy wcale nie trzeba się „zarzynać” w pracy, odbywając trzy razy dziennie posiedzenia komisji – wystarczy słuchać ludzi. To całkiem jak z tym powiedzeniem, że pieniądze leżą na ulicy, wystarczy się tylko po nie schylić. Pan poseł Palikot powinien zacząć współpracować z różnymi grupami społecznymi i poprawiać to co kiedyś sknocono albo się zdezaktualizowało, i co nie przystaje do rzeczywistości, a nie wiecznie uprawiać PR i autopromocję. Tego, jak mawiał niegdyś fachowiec od PR i promocji poseł Jacek Kurski, (...) ciemny lud tego nie kupi.



# Pracodawcy w natarciu – ciąg dalszy

Prace nad najnowszą nowelizacją kodeksu pracy nabierają prawdziwych rumieńców. Niestety, nie można powiedzieć, że jednocześnie działania z tym związane posuwają się do przodu. Jest to wynikiem dużych rozbieżności między propozycjami nowelizacji przedstawionymi przez stronę rządową a stanowiskiem organizacji związkowych.

Dyskusyjny projekt zmian w kodeksie pracy opracowany został przez Ministerstwo Gospodarki, w którego imieniu występuje Adam Szejnfeld – wiceminister gospodarki. Autorzy nowelizacji chcą, aby zmiany w przepisach prawa pracy nastąpiły poprzez wprowadzenie kilku ustaw, a nie drogą jednego kompleksowego aktu prawnego. Taka „polityka małych kroków” znacznie skuteczniej bowiem zapewni uzyskanie efektu w postaci wejścia w życie proponowanych zmian, niż w przypadku jednej kompleksowej regulacji.

Przyglądając się pracom nad powyższymi zmianami, nie sposób oprzeć się wrażeniu, że już dawno nie było sytuacji, iż strona rządowa występowała z tak bulwersującą propozycją zmian. Podkreślić przy tym należy, że przedstawiona nowelizacja jednoznacznie wskazuje, iż została opracowana praktycznie wyłącznie z myślą o pracodawcach, a przy tym z pokrzywieniem skutecznym bowiem zapewnili uzyskanie efektu w postaci wejścia w życie proponowanych zmian, niż w przypadku jednej kompleksowej regulacji.

Tym, co związki zawodowe poddały ostrej krytyce, jest m.in. propozycja pozwalająca małym firmom na zwalnianie kobiet w okresie ciąży lub pracowników w wieku przedemerytalnym. Inne zmiany są równie porażające. Np. propozycja likwidująca obowiązek prowadzenia ewidencji pracy, kasująca negatywne dla pracodawcy konsekwencje za bezprawne pozbawienie zatrudnienia, a nawet przerzucająca na pracowników koszty utrzymania firmy. Zdaniem wiceministra Szejnfelda powyższe zmiany mają na celu stworzenie lepszych warunków funkcjonowania małych przedsiębiorstw, zatrudniających poniżej 10 osób, w których trybki funkcjonujące obecnie dzięki aktualnemu kodeksowi pracy odczuwalne są przez pracodawców najbardziej. Rząd chce, aby w stosunku do takich pracodawców stosowanie przepisów prawa pracy było częściowo wyłączone, co ma doprowadzić do zwiększenia konkurencyjności firm.

Nie trzeba wnikliwej lektury zaproponowanej nowelizacji, aby zorientować się, że powyższe zmiany – z pewnością korzystne dla pracodawców – możliwe będą do wprowadzenia jedynie kosztem zlikwidowania przysługujących pracownikom przywilejów. W ten sposób to pracownicy będą dźwigać na swoich barkach polepszenie sytuacji pracodawców, i to ich kosztem pracodawca będzie wypracowywał zysk. Nie bez powodu specjaliści od prawa pracy przecierają oczy ze zdziwienia i ostrzegają przed cofnięciem Polski w XIX w., zaś związkowcy przekonują, że to tylko wstęp do prawdziwej rewolucji w prawie pracy. Jest bowiem więcej niż prawdopodobne, że wprowadzenie powyższych zmian dotyczących małych firm zostanie wkrótce rozszerzone na pozostałe. Co więcej, przyznanie tym przedsiębiorcom większych praw w zakresie stosunków pracy doprowadzi do sytuacji, gdy więksi pracodawcy będą sztucznie dzielili się na kilka lub kilkanaście mniejszych podmiotów zarządzanych przez figurantów – wszystko po to, by zmieścić się w limicie poniżej

10 pracowników zatrudnionych przez jeden podmiot i prowadzić działalność z pominięciem części przepisów kodeksu pracy. Należy podkreślić, że w takich mniejszych firmach pracownicy nie będą mogli liczyć na ochronę związkową, jak to ma miejsce obecnie. Ich sytuacja będzie bardzo zła.

Ministerstwo gospodarki jest zdeterminowane, aby wprowadzić powyższe zmiany w życie. Uzasadnieniem jest dążenie do utrzymania 6-procentowego wzrostu gospodarczego. Aby do tego doprowadzić, poziom zatrudnienia musi wynieść co najmniej 60 procent, a do tego jest jeszcze daleko. Wszystko przez to, że Polacy korzystają z wielokrotnie ciekawszych ofert pracy za granicą i porzucają mało płatną i wykonywaną w ciężkich warunkach pracę w kraju, a to oznacza utratę miliardowych zysków przez pracodawców. W dodatku ci, którzy już pracują, bezczelnie domagają się podwyżek – nie bojąc się już represji ze strony szefów zakładają związki zawodowe i organizują strajki. Ostatnim szokującym dla wielkiego biznesu przykładem był strajk w sieci hipermarketów Tesco. Wcześniej sieci hipermarketów w podobnych sytuacjach odpowiadały wyrzucaniem pracowników na bruk. Teraz jednak – z powodu braku rąk do pracy – musiały ulec żądaniom ludzi. Tymczasem wiceminister Szejnfeld nie zamierza przekonywać pracodawców, aby zaczęli płacić ludziom więcej, ale chce ograniczyć prawo pracy.

Co ciekawe, wiceminister otrzymał zielone światło od Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej na wprowadzenie powyższych zmian, czego dowodzi chociażby wypowiedź minister Jolanty Fedak: – *Aby zachować wzrost gospodarczy priorytetem powinno być dostosowanie siły roboczej do oczekiwań pracodawców.* Jolanta Fedak uważa, że choć zmiany są kontrowersyjne, to jednak potrzebne, ponieważ małe firmy wymagają wsparcia i podobne rozwiązania funkcjonują we wszystkich krajach. Interesujące, że pani minister nie chciała się w jakikolwiek sposób odnieść do możliwości obchodzenia proponowanych przepisów przez większych przedsiębiorców w sposób, w jaki to zostało powyżej opisane. Oczywiście jest bowiem, że te zmiany będą oddziaływały nie tylko na małych pracodawców, lecz na wszystkich przedsiębiorców. Wydaje się również, że twórcy pomysłu pomocy dla „małych” przedsiębiorców nie zauważają, że wprowadzenie w życie tych przepisów będzie stanowiło barierę dla tych pracodawców przed rozwijaniem działalności i zatrudnianiem większej liczby pracowników. Jeżeli bowiem pracodawca zatrudniający poniżej 10 pracowników będzie miał zamiar powiększyć zakres działalności i zatrudnić dodatkowych pracowników, będzie musiał się liczyć z tym, że

zatrudniane przez niego osoby nabeżdżą większe uprawnienia pracownicze. Doprowadzi to zatem albo do stagnacji w zakresie działalności gospodarczej, albo do zatrudniania pracowników w oparciu o umowy cywilnoprawne, co sprawi, że zakres uprawnień tych drugich zmniejszy się praktycznie do zera.

Warto również zauważyć, że udzielając powyższego wywiadu „The Wall Street Journal” Szejnfeld podtrzymał propozycję napisania dwóch kodeksów pracy – jednego dla małych pracodawców, a drugiego dla dużych. Wszystko po to, aby zmusić Polaków przebywających na bezrobociu do podjęcia nisko opłacanej pracy.

Wiceminister ma również receptę na to, jak zmusić bezrobotnych do podjęcia pracy nawet za głodową pensję. Aby to osiągnąć, zamierza zmienić system wypłaty zasiłków. W przypadku wejścia w życie proponowanej nowelizacji od 1 stycznia 2009 r. świadczenia te wzrosłyby do 75 procent minimalnego wynagrodzenia, czyli ok. 800 zł. Zasiłek będzie miał jednak charakter regresywny, czyli zaczynałby się od wysokiego poziomu i sukcesywnie się obniżał. Według Szejnfelda, zabieg taki ma zachęcać do poszukiwania pracy i szybkiego jej znalezienia. Za takim rozwiązaniem jest również Jolanta Fedak: – *Trzeba zniechęcać do pozostawania w bezrobociu* – wyjaśnia minister. Bezrobotny będzie miał zatem alternatywę: albo podejmie się pracować za niewielkie pieniądze oraz przy ograniczeniu jego własnych pracowniczych praw (jeżeli znajdzie pracę w przedsiębiorstwie zatrudniającym poniżej 10 pracowników), albo pozostanie bez jakichkolwiek środków do życia, gdyż – zdaniem naszego rządu – nie znajdzie pracy wystarczająco szybko.

Pogarda, z jaką obecny rząd podchodzi do praw pracownika, może budzić skrajnie negatywne emocje. Autorzy projektu nowelizacji nawet nie ukrywają, że ich zamiarem jest pomoc przedsiębiorcom. Marginalne znaczenie ma dla nich to, że ciężar tych zmian przerzucają na pracowników, pozostawiając ich bez jakiegokolwiek ochrony.

Opór społeczeństwa, z jakim spotkały się powyższe pomysły w pewnym stopniu spowolnił prace nad nimi. Strona rządowa oczywiście zastrzegła, że nie skieruje projektu na drogę legislacyjną nie uzyskawszy opinii partnerów społecznych z Komisji Trójstronnej, lecz zapowiedzi te wydają się być jedynie pozorami.

Normalnemu człowiekowi trudno przyjąć do wiadomości, że osoby, którym zaufał oddając głos w wyborach, i które powinny reprezentować interesy swoich wyborców, w rzeczywistości zapominają o realizowaniu złożonych obietnic i mają na względzie jedynie zaspokajanie roszczeń środowisk posiadających silne lobby.

Rafał Bochniarz



ZARAZ PO WPROWADZENIU POLITYKI PRORODZINNEJ BĘDZIEMY MUSIELI ZWALNIAĆ Z PRACY WIĘCEJ KOBIEC W CIĄŻY

# Znajomość przepisów o czasie pracy i ich prawidłowe stosowanie jako ważny element sprawnego zarządzania przedsiębiorstwem

Piotr Skwarek – specjalista z zakresu prawa pracy  
Część II

## Podstawowe definicje

**1. Czas pracy** – jest to czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy (art. 128 § 1 Kodeksu pracy).

**Inne sytuacje, które pomimo faktu niewykonywania pracy wliczane są do czasu pracy:**

- przestój, podczas którego pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy,
- piętnastominutowa przerwa przysługująca pracownikowi, gdy jego dobowy wymiar czasu pracy wynosi przynajmniej 6 godzin (art. 134 Kodeksu pracy),
- przerwa lub przerwy na karmienie dzieci piersią (art. 187 § 1 Kodeksu pracy),
- zwolnienia od pracy na badania lekarskie związane z ciążą (art. 185 § 2 Kodeksu pracy),
- przerwy w pracy dla zatrudnionych w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia (art. 145 § 1 Kodeksu pracy),
- przeprowadzenie okresowych i kontrolnych badań lekarskich (art. 229 § 3 Kodeksu pracy),
- czas szkolenia z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 237<sup>3</sup> § 3 Kodeksu pracy),

**natomiast do czasu pracy nie wlicza się:**

- szkoleń innych niż z zakresu bhp, jeżeli przypadają poza normalnym rozkładem czasu pracy,
- podróży służbowej, jeżeli przypada poza normalnym rozkładem czasu pracy, gdy delegowany nie świadczy pracy,
- dyżuru, podczas którego pracownik nie świadczy pracy (art. 151<sup>6</sup> § 2 Kodeksu pracy),
- przerw wynikających z przerywanego systemu czasu pracy (art. 139 § 1 Kodeksu pracy),
- przerwy na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych – przerwa ta może być wprowadzona jedynie w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub umowie o pracę (art. 141 § 1 Kodeksu pracy).

**2. Praca zmianowa** – wykonywanie pracy według ustalonego rozkładu czasu pracy przewidującego zmianę pory wykonywania pracy przez poszczególnych pracowników po upływie określonej liczby godzin, dni lub tygodni (art. 128 § 2 pkt. 1 Kodeksu pracy). Każda praca może być wykonywana w niedzielę bez względu na jej charakter, jeżeli zorganizowana jest w sposób zmianowy. Wystarczy stosowny zapis w układzie zbiorowym pracy, regulaminie pracy lub w obwieszczeniu (art. 150 § 1 Kodeksu pracy). Praca zmianowa jest dopuszczalna bez względu na stosowany system czasu pracy (art. 146 Kodeksu pracy).

**3. Pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy** – pracownicy kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy lub pracownicy wchodzący w skład kolegiatalego organu zarządzającego zakładem pracy oraz główni księgowi (art. 128 § 2 pkt 2 Kodeksu pracy).

- Definicja ta ma szczególne znaczenie w kontekście prawa pracowników do wynagrodzenia i dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych – art. 151<sup>4</sup> Kodeksu pracy stanowi, że pracownicy zarządzający w imieniu pracodawcy zakładem pracy i kierownicy wyodrębnionych komórek organizacyjnych wykonują, w razie konieczności, prace poza normalnymi godzinami bez prawa do normalnego wynagrodzenia oraz dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych.
- Ustawodawca dąży do ograniczenia kręgu osób, które pozbawić można ww. świadczenia.
- W istocie o tym, kto jest „pracownikiem zarządzającym w imieniu pracodawcy zakładem pracy”, decyduje przede wszystkim forma prawna działalności, np.:
  - osoba fizyczna prowadząca działalność gospodarczą (jednocześnie pracodawca) – ta osoba
  - spółka prawa gospodarczego – zwykle osoby wchodzące w skład Zarządu Spółki
  - Przedsiębiorstwo Państwowe – jego dyrektor itp.
- O tym, kto jest kierownikiem wyodrębnionej komórki organizacyjnej, decyduje struktura organizacyjna podmiotu.

**4. Doba pracownicza** – 24 kolejne godziny, począwszy od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy (art. 128 § 3 pkt. 1 Kodeksu pracy).

- zwykle doba pracownicza nie równa się dobie zegarowej,
  - definicja niezbędna dla ustalenia przede wszystkim faktu wykonywania pracy pracownika w godzinach nadliczbowych wynikających z przekroczenia normy dobowej, ale również wielu innych uprawnień
- art. 129 § 1 Kodeksu pracy – czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę,

art. 132 § 1 Kodeksu pracy – pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzinnego odpoczynku,

art. 134 Kodeksu pracy – jeżeli dobowy wymiar czasu pracy pracownika wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy (...),

art. 135, 136 i 137 Kodeksu pracy przewidują możliwość przedłużenia dobowego wymiaru czasu pracy

i inne,

w końcu art. 151 § 1 Kodeksu pracy – praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy stanowi pracę w godzinach nadliczbowych.

**5. Tydzień** – 7 kolejnych dni kalendarzowych poczynając od pierwszego dnia okresu rozliczeniowego (art. 128 § 3 pkt 2 Kodeksu pracy).

Zwykle tydzień nie równa się tygodniowi kalendarzowemu, Definicja niezbędna dla ustalenia przede wszystkim norm i wymiaru czasu pracy, ale również innych uprawnień art. 129 § 1 Kodeksu pracy – czas pracy nie może przekraczać przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy,

art. 130 § 1 Kodeksu pracy – obowiązujący pracownika wymiar czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym.

**Ustawodawca, pomimo że posługuje się pojęciem dnia wolnego od pracy, nie definiuje jednak z niewiadomych przyczyn tego pojęcia.**

Powodem braku definicji dnia wolnego od pracy są liczne problemy interpretacyjne, szczególnie na tle treści art. 151<sup>3</sup> i art. 151<sup>11</sup> § 1 Kodeksu pracy: W jaki sposób udzielić dnia wolnego w zamian za pracę w dniu wolnym od pracy, niedziele i święta? Które 24 godziny winny być dniem wolnym? Czy 24 godziny począwszy od zakończenia pracy, czy też 24 godziny w rozumieniu doby zegarowej?

Kontrowersyjne rozwiązanie to teza, że co do zasady dzień wolny od pracy, o którym mowa w art. 151<sup>3</sup> i 151<sup>11</sup> kodeksu pracy, rozpoczyna się po upływie doby roboczej i trwa kolejne 24 godziny.

Kluczowe znaczenie dla omawianej kwestii ma treść załączonych do niniejszego materiału dokumentów:

- pismo Ministerstwa Gospodarki i Pracy z dnia 21.03.2004 r.,

- pismo Głównego Inspektoratu Pracy z dnia 20.10.2004 r.

Podobne stanowisko wyraża również doktryna. Funkcjonuje ono i powtarza się również w poglądach poszczególnych radców prawnych (np. opinia radcy prawnego Jacka Zapłonnego)

W oparciu o funkcjonujące opinie organy Państwowej Inspekcji Pracy stosują środki prawne zmierzające do realizacji zapewnienia pracownikom odpowiedniej ilości dni wolnych od pracy w opisanym wyżej rozumieniu.

## WYSTĄPIENIE PIP DO PRACODAWCY

Na podstawie art. 33 ust. 1 pkt 2, w związku z art. 11 pkt 8, ustawy z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. Nr 89, poz. 589) po przeprowadzeniu kontroli w dniach: ..... wnoszę o:

1. Zapewnienie pracownikom zatrudnionym w trzymianowej organizacji czasu pracy łącznej liczby dni wolnych od pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym odpowiadającej co najmniej liczbie niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy przypadających w tym okresie, z uwzględnieniem wynikającej z ustawowej definicji doby pracowniczej zasady, iż pod pojęciem dnia wolnego należy rozumieć kolejne 24 godziny przypadające po upływie doby w rozumieniu art. 128 § 3 pkt 1 Kodeksu pracy.

## Uzasadnienie

W oparciu o analizę planowanych i skorygowanych rozkładów czasu pracy oraz ewidencji czasu pracy w okresie rozliczeniowym od 18 listopada 2006 r. do 9 marca 2007 r. ustalono, że pracodawca planuje i zapewnia w okresie rozliczeniowym liczbę dni wolnych od pracy wynikającą z liczby niedziel, świąt oraz liczby tygodni przypadających w tym okresie, przyjmując interpretację pojęcia „dnia wolnego”, zgodnie z którą dzień wolny rozpoczyna się z chwilą zakończenia pracy przez pracownika na danej zmianie roboczej, nie zaś po zakończeniu doby pracowniczej w rozumieniu art. 128 § 3 pkt. 1 Kodeksu pracy.

Przy założeniu, że interpretacja taka jest prawidłowa liczba dni wolnych odpowiada dyspozycji art. 147 Kodeksu pracy. Założenie takie jest jednak sprzeczne z powszechnie przyjętą wykładnią, nie pozwalającą na częściowe pokrywanie się doby pracowniczej, w której praca była wykonywana, oraz dnia wolnego. Jakkolwiek w przepisach prawa pracy brak definicji dnia wolnego, to zasadne jest rozumienie go jako kolejne 24 godziny przypadające po zakończeniu doby pracowniczej. Doba pracownicza składa się z okresu

**ciąg dalszy na str. 23**



**Dokończenie ze str. 22**

wykonywania pracy i okresu odpoczynku dobowego, który nie jest tożsamy z czasem wolnym, jakim pracownik dysponuje wykorzystując dzień wolny od pracy. Okres odpoczynku przeznaczony jest na regenerację umożliwiającą podjęcie pracy w kolejnej dobie, natomiast dzień wolny może być przeznaczony na inne cele niż odzyskanie pełni sił do pracy, w związku z tym powinien obejmować całkowity cykl dobowy.

Z analizowanych rozkładów oraz ewidencji czasu pracy przykładowo wynika, że pracownicy wykorzystujący w ocenie pracodawcy dwa lub trzy dni wolne pomiędzy okresami pracy na trzeciej i na pierwszej zmianie otrzymują odpowiednio 48 lub 72 godziny czasu wolnego przypadające od godziny 6.00 po zakończeniu pracy w dobie roboczej na trzeciej zmianie do godziny 6.00 w dniu, w którym rozpoczynają pracę na pierwszej zmianie. W ten sposób pracodawca zalicza na poczet dnia wolnego okres odpoczynku zamykający dobę pracowniczą, pomijając legalną definicję tego ostatniego pojęcia. Praktykę tę należy uznać za nieprawidłową, jako naruszającą przepis art. 147 Kodeksu pracy.

O terminie i sposobie wykonania ujętych w wystąpieniu wniosków należy zawiadomić inspektora pracy kierującego niniejsze wystąpienie w terminie 30 dni od dnia otrzymania wystąpienia.

**Pouczenie:**

Zgodnie z art. 36 ust. 2 ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy adresat, do którego skierowano wystąpienie, jest obowiązany w terminie określonym w wystąpieniu zawiadomić inspektora pracy o terminie i sposobie wykonania realizacji wniosków pokontrolnych.

.....  
(podpis i pieczęć inspektora pracy)

Przyjęcie przedstawionej definicji dnia wolnego ma szczególne znaczenie dla organizacji pracy u pracodawców, u których praca odbywa się przez 24 godziny przez 7 dni w tygodniu. W powyższym stanie rzeczy bowiem zapewnienie odpowiedniej ilości dni wolnych powoduje, że pracownicy zatrudnieni w podstawowym systemie czasu pracy (8 godzin na dobę, praca wykonywana przez cztery brygady, z których jedna brygada w ciągu doby pauzuje) nie wypracowują normy czasu pracy obliczonej według zasad zawartych w treści kodeksu pracy.

**Przykłady najczęściej funkcjonujących rozkładów czasu pracy, które nie mogą być zaakceptowane wobec opisanego wyżej ujęcia dnia wolnego:****l) przykład**

Zgodnie z treścią art. 36 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w ruchu ciągłym stosuje się trzymianową, czterobrygadową organizację pracy polegającą na świadczeniu pracy przez cztery brygady zatrudnione na 3 zmiany w ciągu doby, zgodnie z ustalonym rozkładem pracy: 8 godzin pracy i 16 godzin wolnych od pracy, a po czterech dniach pracy na danej zmianie – 48 godzin wolnych od pracy. Dla zachowania przeciętnej normy tygodniowej i wymiaru czasu pracy w 16 tygodniowym okresie rozliczeniowym czasu pracy, o którym mowa w ust. 1, czas pracy korygowany jest dodatkowo o dni wolne. Dni wolne od pracy, o których mowa powyżej łącznie z dniami wolnymi wynikającymi z rozkładu czasu pracy zapewniają przypadającą w okresie rozliczeniowym ilość niedziel, świąt oraz dodatkowych dni wolnych od pracy. Biorąc pod uwagę metodologię wskazaną w treści Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, jak również treść przepisów Kodeksu pracy, pracodawca każdorazowo dokonuje rozliczenia czasu pracy w czterobrygadowej organizacji czasu pracy w trzech lub czterech kolejnych okresach rozliczeniowych, przy czym rozliczenia dokonuje się przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego celem precyzyjnego określenia norm czasu pracy i rozpisania ich na prace poszczególnych brygad lub innych zespołów pracowniczych. Rozliczając ilość dni wolnych od pracy przypadających w okresie rozliczeniowym przyjęto zasadę, że za dzień wolny uważa się kolejne 24 godziny przypadające po zakończeniu pracy danego pracownika. Przyjmując tę metodologię pracodawca udziela pracownikom odpowiedniej ilości dni wolnych od pracy, tj. odpowiadającą ilości niedziel, świąt i tygodni przypadających na okres rozliczeniowy czasu pracy.

Gdyby przyjęć stanowisko, że co do zasady dzień wolny od pracy, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> i art. 151<sup>11</sup> Kodeksu pracy, rozpoczyna się po upływie doby pracowniczej i trwa 24 kolejne godziny, pracodawca nie udziela pracownikom w okresie rozliczeniowym odpowiedniej liczby dni wolnych od pracy wynikających z ilości niedziel, świąt i tygodni pracy. Szczegółowego wylczenia dokonano na przykładzie pracowników: Iksińskiego i Igrakowskiej, oraz okresu rozliczeniowego obejmującego dni od 9 lipca 2004 r. do 28 października 2004 r.

Pracodawca przyjął, że doba zegarowa oznacza dzień wolny od pracy. Tymczasem w sytuacji gdy przyjąć, że co do zasady, dzień wolny od pracy, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> i art. 151<sup>11</sup> Kodeksu pracy, rozpoczyna się po upływie doby pracowniczej i trwa 24 kolejne godziny, to faktycznie pracownicy otrzymali o jeden dzień mniej.

**ll) przykład**

U pracodawcy funkcjonuje zakładowy układ zbiorowy pracy. Zgodnie z treścią Załącznika Nr 1 do układu pt. „Zasady pracy w ruchu ciągłym w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy”:

- rozkład czasu pracy w czterobrygadowej lub podobnej organizacji pracy, w kolejnych dniach okresu rozliczeniowego, ustalają szczegółowe harmonogramy pracy przedstawione zainteresowanym nie później niż dwa tygodnie przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego (pkt. 3),
- pracodawca zobowiązany jest do planowania harmonogramów pracy w taki sposób, aby w miarę możliwości w okresie rozliczeniowym pracownicy mieli do przepa-

cowania jednakową liczbę trzecich zmian, jednakową liczbę sobót, jednakową liczbę niedziel i jednakową liczbę świąt (pkt. 31),

- pracownikowi zatrudnionemu w organizacji pracy, o której mowa w pkt. 1, przysługuje dodatkowy dzień wolny od pracy za każdy miesiąc zatrudnienia w tym systemie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia za ten dzień, obliczonego według zasad jak za urlop wypoczynkowy. Na wniosek pracownika dni te mogą być udzielane łącznie, proporcjonalnie do przepracowanych miesięcy (pkt. 4),
- okres rozliczeniowy w czterobrygadowej organizacji pracy wynosi 16 tygodni (pkt. 9),

Szczegółową kontrolą objęto ostatnio zakończony okres rozliczeniowy czasu pracy – obejmujący dni od 10.03.2007 r. do 29.06.2007 r., tj. okres przypadający bezpośrednio po okresie rozliczeniowym będącym przedmiotem analizy w czasie poprzedniej kontroli. Obecnie analizowany okres rozliczeniowy czasu pracy obejmował czas, w jakim przeprowadzono poprzednią kontrolę, i zakończył się po uprawnieniu się środków prawnych wydanych po poprzedniej kontroli. Na takich samych zasadach, jak opisane niżej, sporządzono harmonogramy czasu pracy na kolejny okres rozliczeniowy przypadający od dnia 30.06.2007 r. do dnia 19.10.2007 r. i planuje się kolejny okres rozliczeniowy od dnia 20 października 2007 r. do dnia 8 lutego 2008 r.

Rozliczając ilość dni wolnych od pracy przypadających w okresie rozliczeniowym przyjęto zasadę, że za dzień wolny uważa się kolejne 24 godziny przypadające po zakończeniu pracy danego pracownika. Przyjmując tę metodologię pracodawca udziela pracownikom odpowiedniej ilości dni wolnych od pracy tj. odpowiadającą ilości niedziel, świąt i tygodni przypadających na okres rozliczeniowy czasu pracy.

Gdyby przyjęć stanowisko, że co do zasady dzień wolny od pracy, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> i art. 151<sup>11</sup> Kodeksu pracy, rozpoczyna się po upływie doby pracowniczej i trwa 24 kolejne godziny, pracodawca nie udziela pracownikom w okresie rozliczeniowym odpowiedniej liczby dni wolnych od pracy wynikających z ilości niedziel, świąt i tygodni pracy.

Pracodawca przyjął, że doba zegarowa oznacza dzień wolny od pracy. Tymczasem w sytuacji gdy przyjąć, że co do zasady dzień wolny od pracy, o którym mowa w art. 151<sup>1</sup> i art. 151<sup>11</sup> Kodeksu pracy, rozpoczyna się po upływie doby pracowniczej i trwa 24 kolejne godziny, to faktycznie pracownicy otrzymali o jeden dzień mniej.

Poza powołanymi wyżej argumentami natury formalno-prawnej zwolnieniu definicji dnia wolnego rozumianego jako kolejne 24 godziny po upływie doby pracowniczej powołują się na względy natury ergonomicznej. Szczegółowe motywy zawarte są w treści ekspertyzy „Celowość skrócenia czasu pracy pracownikom zatrudnionym w ruchu ciągłym”. Przyjęcie bowiem opisaną powyżej definicji dnia wolnego sprowadza się de facto do skrócenia czasu pracy pracowników pracujących w tym systemie.

Patrz również:

- pismo Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego z dnia 23.06.2006 r. skierowane do dr hab. n. med. Teresy Makowiec-Dąbrowskiej,
- pismo Instytutu Medycyny Pracy w Łodzi z dnia 26.07.2006 r.

**Czy jest możliwe inne rozwiązanie tego problemu?**

1. Przejście na system równoważny czasu pracy, polegający na wydłużeniu czasu pracy do 12 godzin na dobę i rekompensowaniu tego faktu udzieleniem większej liczby dni wolnych.
  - Może przeciwstawiać się temu treść Układów Zbiorowych Pracy i Regulaminów pracy, trzeba by przeprowadzić procedury zmian ww. aktów prawnych.
  - Jeżeli pomiary środowiska pracy zawierają przekroczenia normatywów, to niemożliwe jest zatrudnianie pracowników na tych stanowiskach pracy w wymiarze ponad 8 godzin na dobę.
  - Byłoby to sprzeczne z treścią art. 145 Kodeksu pracy i Dyrektywy UE.
2. Jak najrzadziej łamać zmiany (np. raz w roku kalendarzowym).
  - Może przeciwstawiać się temu treść Układów Zbiorowych Pracy i Regulaminów pracy, trzeba by przeprowadzić procedury zmian ww. aktów prawnych.
  - Byłoby to sprzeczne z treścią art. 145 Kodeksu pracy i Dyrektywy UE.
3. Wypowiedzenie pracownikom warunków umowy o pracę w pozycji „wymiar czasu pracy” w związku z niewypracowywaniem przez nich dotychczasowego normatywu czasu pracy, tj. ustalonego dla pełnego wymiaru czasu pracy.
  - Wypowiedzenie warunków umowy o pracę wymagałoby jednak uzasadnienia; co mogłoby być takim uzasadnieniem? – Przyczyny leżące po stronie pracodawcy.

**Jakie możliwości mają pracownicy zakładów, które nie chcą przyjąć definicji dnia wolnego?**

1. Pozew do sądu pracy na podstawie art. 189 k.p.c. o ustalenie iż w danym okresie strona pozwana nie zapewniła zagwarantowanych przepisami art. 151<sup>1</sup> k.p. i art. 151<sup>11</sup> k.p. prawa do dni wolnych od pracy wynikających z ilości niedziel, świąt i tygodni pracy we wskazanym okresie. Jaki byłby interes prawny uzasadniający takie żądanie?
2. Czy jest możliwe skonstruowanie żądania finansowego? Paradoksalnie zależy to od sposobu prowadzenia ewidencji czasu pracy. Jeżeli pracodawca nie wskazuje w ewidencji czasu pracy (harmonogramie czasu pracy) dni wolnych w rozbiu na dni wolne udzielane w zamian za pracę w niedziele i święta i dni wolne z tytułu średnio pięciodniowego tygodnia pracy.
3. Droga „karna” lub „wykroczeniowa”.

Materiał udostępniony przez Ośrodka Doradztwa i Treningu Kierowniczego „Spółdzielnia” (ul. Uphagena 27, 80-237 Gdańsk). Został on sporządzony na potrzeby szkolenia przeprowadzonego w Gdańsku w dniach 21-22.02.2008r., w którym udział wzięli działacze OZZZPRC.



## Protest nauczycieli, pracowników administracji i obsługi szkół

29 kwietnia b.r. przed wszystkimi urzędami wojewódzkimi w Polsce odbyły się pikiety nauczycieli oraz pracowników administracji i obsługi szkół. Organizatorem protestu była „Solidarność”. Zgodnie z zawartymi w poszczególnych województwach porozumieniami w pikietach uczestniczyły też pozostałe związki zawodowe – w tym i Wolny Związek Zawodowy „Solidarność – Oświata”.

Przedstawiciele władz krajowych naszego związku wzięli udział w kilkusetosobowej pikiecie przed bydgoskim Urzędem Wojewódzkim. Poparcie dla protestujących wyrazili również przedstawiciele związków zawodowych zrzeszonych w Forum Związków Zawodowych (m.in. policjanci, funkcjonariusze służby więziennej, pracownicy komunikacji miejskiej, kolejarze).



Foto: [www.wzzso.pl](http://www.wzzso.pl)  
Dziękujemy za udostępnienie.