



SERWIS INFORMACYJNY

***FEDERACJI
ZWIĄZKÓW
ZAWODOWYCH
PRACOWNIKÓW
KULTURY I SZTUKI***

Nr 4 (274)



FZZPKiS kwiecień 2011 r.

SPIS TREŚCI:

| | | |
|----|---|---------------------|
| 1. | Motto | str.1 |
| 2. | W obronie mądrej nowelizacji ustawy „o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej”: - Prośba o wsparcie stanowiska Federacji | str.2-6 str.7-10 |
| | - Protokół z posiedzenia Zespołu ds. prawa pracy Trójstronnej Komisji . | str.11 |
| | - Sprzeciw Regionalnego Zw. Zaw. Pracowników Bibliotek Publicznych z siedzibą w Ostrołęce wobec ustawy | |
| 3. | Informacja z II Zgromadzenia Delegatów Związkowych Federacji. | str.12 |
| 4. | Apel Rady OPZZ o godne obchody Święta Pracy 1 Maja | str.13 |
| 5. | Stanowisko Rady OPZZ w sprawie Funduszu Pracy | str.14 |
| 6. | Związkowcy Cypru, Danii i Polski o nowych wyzwaniach Prezydencji Unii Europejskiej | str.15 |
| 7. | LABOR LEX: ♦ Pracownicy chronieni przed zwolnieniem | str.16 |
| | ♦ Zasiłki i urlopy | str.17-19 |
| 8. | Kobieta sukcesu | str.20 |

Dokumenty:

- Kalendarz najważniejszych spotkań politycznych oraz wydarzeń kulturalnych i społecznych w trakcie sprawowania przez Polskę przewodnictwa w Radzie Unii Europejskiej.

Serwis przeznaczony do użytku związków członkowskich Federacji ZZPKiS

Strona internetowa <http://www.fzpkis.pl> e-mail: federacja@fzpkis.pl

Red. prowadzący: Jan Budkiewicz; współpraca: Urszula Wieczorek
00-660 Warszawa, ul. Lwowska 13

Telefony: centr. 22 629 40 81, Przew. 22 629 85 80, fax 22 628 90 39,
dz. fin. 22 621 43 81, dz. org. 22 621 80 51,

porady związkowe i prawne 22 621 43 81 lub przez centralę 22 629 40 81

Konto bankowe: PKO Bank Polski SA XV Oddział Centrum Nr 34 1020 1156 0000 7102 0060 1146

Nakład 150 egz. Oddano do druku 18.04.2011 r.

Wydawca: FZZPKiS; Przygotowanie do druku i druk: Firma LEWMARK

*„Morze, góry, pola, lasy.
Panie, jaki to mógłby być
piękny kraj ...”*

**Z sentencją grafika-satyryka A. Mleczki
przesyłam najlepsze życzenia świąteczne
Alleluja, Alleluja !**

Jan Budkiewicz



*Przewodniczący
Federacji Związków Zawodowych
Pracowników Kultury i Sztuk
Jan Budkiewicz*

**Zarządy
Związków Członkowskich
Federacji ZZPKiS**

Koleżanki i Koledzy !

W Podkomisji Sejmowej Komisji Kultury i Środków Przekazu, pod przewodnictwem posła PO Jerzego Federowicza, trwają prace legislacyjne nad rządowym projektem nowelizacji ustawy o „organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej i innych ustaw” (o bibliotekach i muzeach).

Jest to projekt, z którego licznymi zapisami nie zgadza się Federacja, a także inne, zawodowe i społeczne organizacje (OPZZ, NSZZ "Solidarność", SBP, ZASP, SPAM, ZAP).

Zapisy ustawy będą miały znaczenie dla każdej instytucji kultury i jej pracowników, dlatego zwracam się o wsparcie stanowiska Federacji. Może to zostać wykonane przez przekazanie do Podkomisji uwag, ocen i propozycji ewentualnych rozstrzygnięć.

Sugeruję, aby akcentować to, co wynika z Waszych doświadczeń i potrzeb, a także rolę społecznej i cywilizacyjnej służby na rzecz ludzi.

Na stronie internetowej Federacji i w Serwisie Informacyjnym, znajdziecie materiały dot. ustawy. Mogą one być pomocne w sformułowaniu ocen i opinii.

Podkomisja pracuje pod presją czasu, nie zwlekajcie więc z przekazaniem do niej (a także Senackiej Komisji Kultury i Środków Przekazu) swoich przemyśleń i sugestii.

Warszawa, 24.03.2011



**FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
PRACOWNIKÓW KULTURY I SZTUKI**

ul. Lwowska 13; 00-660 Warszawa

Konto: PKO Bank Polski SA XV Oddział Centrum

Nr 34 1020 1156 0000 7102 0060 1146

Warszawa 15.03.2011.

INTERNET:

federacja@fzzpkis.pl

http://www.fzzpkis.pl

TELEFONY:

centrala 22 629 40 81

przewodniczący 22 629 85 80

radca prawny 22 629 40 81

dz. organizac. 22 621 80 51

dz. finans. 22 628 90 39

L.dz. FED./183/2011

Komisja Kultury i Środków Przekazu

**Podkomisja nadzwyczajna
do rozpatrzenia rządowego projektu
ustawy o zmianie ustawy o organizowaniu
i prowadzeniu działalności kulturalnej
oraz niektórych innych ustaw**

Zgodnie z dyspozycją Art. 19 ust. 3 Ustawy o związkach zawodowych, **Federacja Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki** raz jeszcze przedstawia krytyczne stanowisko, wobec istotnych zapisów projektu o zmianie Ustawy z dnia 25.X.1991 r. „o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz zmian niektórych innych ustaw”, zawartego w druku sejmowym Nr. 3786.

Podobnie jak we wcześniejszych opiniach wyrażamy sprzeciw:

1. **wobec postanowienia art. 1 pkt. 2 projektu dotyczącego art. 6 nowelizowanej ustawy, który ma zostać uchylony.** (Dotychczasowy przepis art. 6 nakłada na ministra do spraw kultury i dziedzictwa narodowego obowiązek określania wymagań kwalifikacyjnych i trybu stwierdzania kwalifikacji uprawniających do zajmowania określonych stanowisk w państwowych i samorządowych instytucjach kultury).
Zniesienie Art. 6, z jednoczesnym przepisem zawartym w art. 1 pkt. 11 projektu noweli (dotyczącym Art. 15 ust. 1) i utrzymanym w mocy Art. 16 powoduje niekompatybilność przepisów w zakresie konkursowego i pozakonkursowego zatrudniania (powoływania) osób zarządzających instytucjami kultury. Obiektywna ocena kandydatów m.in. przez związki i stowarzyszenia zawodowe nie jest możliwa gdy MKiDN nie określiło norm kwalifikacyjnych.
2. **negujemy postanowienia art. 1 pkt. 8 projektu, ustanawiającego treść art. 11 ust. 3 nowelizowanej ustawy. Przepis ten dopuszcza łączenie odległych programowo, organizacyjnie, strukturalnie, formalno-prawnie i kadrowo, państwowych i samorządowych instytucji kultury.** (Np. operetki z bibliotek, filharmonii z muzeum lub zespołu pieśni i tańca z kinem).
3. **odrzucaamy możliwość postanowienia (art. 1. pkt. 12 projektu) wprowadzającego dodatkowy przepis art. 15^a ust. 1-4 umożliwiający powierzenie zarządzania instytucją kultury osobie fizycznej lub prawnej w trybie przepisów o zamówieniach publicznych, z zapisem w ust. 3 pkt. 2 przedmiotowego art. 15^a**

w którym zawarto obligatoryjny obowiązek podziału zysku. Jest to ewidentny „klucz” otwierający drzwi do komercjalizacji kultury, kosztem zdefiniowanej ustawowo działalności kulturalnej i jej kulturotwórczego znaczenia dla obywateli.

4. kwestionujemy:

- zróżnicowanie okresów zatrudnienia dyrektorów (art.1 pkt. 11 projektu dotyczący art. 15 ust. 2 pkt. 1 i pkt. 2 nowelizowanej ustawy),
- określenia warunków umowy z dyrektorem wyłącznie przez organizatora (art.1 pkt. 11 projektu dotyczący art. 15 ust. 5 nowelizowanej ustawy),
- wprowadzenie obligatoryjnego sezonu artystycznego (art. 1 pkt. 17 projektu dotyczący art. 26 g ust. 2 nowelizowanej ustawy),
- wymaganie zgody pracodawcy na dodatkowe zatrudnienie pracowników artystycznych (art. 1 pkt. 17 projektu dotyczący art. 26 h ust. 1 i ust. 2 nowelizowanej ustawy),
- zróżnicowanie zasad wynagradzania (art. 1 pkt. 21 projektu dotyczący art. 31 i 31 a -3 Id nowelizowanej ustawy),
- wyłączenie możliwości stosowania art.251 kodeksu pracy do pracowników artystycznych; trzecia umowa na czas nieokreślony (art. 1 pkt. 17 projektu dotyczący art. 26 g ust. 3 nowelizowanej ustawy),

Powołanie się na dyrektywę Rady 99/70/WL z dnia 28.06.1999 jest co najmniej wątpliwe. Punkt 3 wymienionej dyrektywy podkreśla wagę prymatu interesów, warunków życia i pracy pracowników w Unii Europejskiej we wszelkich formach zatrudnienia i dążenia do poprawy tych warunków. Rozwinięciem powyższego wskazania jest treść punktu 6 stanowiąca zachętę dla partnerów społecznych do negocjowania porozumień modernizujących organizację pracy z zachowaniem koniecznej równowagi pomiędzy elastycznością, a bezpieczeństwem pracy. **Należy podkreślić, że punkt 14 powyższej dyrektywy nakazuje zawarcie sposobów przeciwdziałania nadużyciom, które mogą wystąpić na skutek stosowania następujących po sobie umów o pracę na czas określony i nawiązywania kolejnych stosunków pracy również na czas określony.**

5 . Sprzeciw Federacji ZZPKiS obejmuje także postanowienie art. 1 pkt. 21 projektu dotyczące art. 31 ust. 4 nowelizowanej ustawy, który w miejsce dotychczasowych uprawnień pracowników instytucji kultury do dodatków za pracę w warunkach szkodliwych i uciążliwych, ustanawia „dodatek specjalny” dowolnie dysponowany przez pracodawcę z pogwałceniem uprawnień Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej i Społecznej Inspekcji Pracy .

W tej sprawie Federacja ZZPKiS w dniu 2JX.2010 r. wniosła skargę do Trybunału Konstytucyjnego.

Analiza tylko części przepisów wskazuje, że nie stanowią one spójnej całości, tworzącej legislacyjne warunki do właściwego realizowania ustawowo zdefiniowanej „działalności kulturalnej”.

Nie stanowią ponieważ:

- nie preferują prymatu wykształcenia i kwalifikacji w polityce kadrowej,
- ograniczają stałość zatrudnienia niektórych pracowników instytucji kultury i różnicują ich prawa,
- nie ustanawiają mechanizmów skutecznego przeciwdziałania wypaczaniu kulturotwórczych funkcji „działalności kulturalnej”,

- nie wprowadzają systemów nadzoru i kontroli w zakresie właściwego wykorzystania Śródków finansowych dysponowanych przez uprawnione organy państwowe i samorządowe,
- nie zapobiegają traktowaniu działalności kulturalnej jako, przede wszystkim, źródła dochodu i zysku,
- nie zapewniają w rozporządzeniach wykonawczych istotnych dla instytucji i pracowników praw, z których rozporządzenie płacowe jest wręcz skandalem (w zał.).
- lekceważą biblioteki i muzea określając je jako INSTYTUCJE POZOSTAŁE.

Mając choć trochę, wyobraźni, można było wziąć cząstkę nazwy Ministerstwa i nazwać je INSTYTUCJE DZIEDZICTWA KULTURY.

Z tych powodów Federacja ZZPKiS i OPZZ opowiadają się za odrzuceniem nowelizacji przedmiotowej ustawy, w brzmieniu zawartym w projekcie z dnia 1.10.2010 r.

Szanowni Państwo !

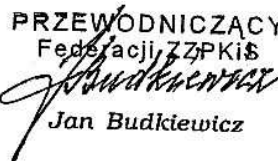
Kilka uzupełniających zdań o propozycji resortu dot. wynagrodzeń pracowników instytucji kultury:

1. Nie uwzględnia ona corocznych postanowień Rządu o wysokości minimalnego wynagrodzenia, które w tym roku wynosi 1386 zł. (brutto),
2. Nie określa równocześnie górnej granicy zarobków.
3. Krotko mówiąc jest merytorycznym i moralnym buble, który z jednej strony traktuje wykwalifikowanych pracowników jak pariasów a z drugiej stwarza możliwość niekontrolowanego, wysokiego honorowania „szwagrów swojej żony”. To jest absolutny skandal żeby np. starszy kustosz w muzeum czy bibliotece zaszerogowany w grupie XVI miał ustalone wynagrodzenie poniżej minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w państwie. (Aby otrzymywał za pracę 1,161 zł netto). To jest kompromitacja resortu, w którym lepiej zarabiają - z pełnym szacunkiem - sprzątaczkę i pomoce gospodarcze.

Panie Przewodniczący !

Na zakończenie konstatacja. Jak wynika z uzasadnienia ustawy, w okresie konsultacji Ministerstwo nie uwzględniło żadnych uwag związków i stowarzyszeń pracowniczych. Uwzględniło jedynie propozycje organizacji dyrektorów. Można więc stwierdzić, że jest to ustawa antypracownicza, dyrektorska.

Uzupełnia to fakt, że Przewodniczącym Podkomisji jest poseł, który był do niedawna aktywnym dyrektorem teatru w Nowej Hucie. Myślę, że wszelki komentarz jest zbyteczny.

PRZEWODNICZĄCY
 Federacji ZZPKiS

 Jan Budkiewicz

W zał.

- Projekt tabeli minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wynagradzanych z zastosowaniem stawek miesięcznych

*Załączniki do rozporządzenia Ministra
Kultury i Dziedzictwa Narodowego z dnia
.....r. (poz.)*

Załącznik nr 1

Tabela minimalnego wynagrodzenia zasadniczego pracowników wynagradzanych z zastosowaniem stawek miesięcznych

| Kategoria zaszeregowania | Minimalne wynagrodzenie w zł |
|--------------------------|------------------------------|
| I | 1.050 |
| II | 1.070 |
| III | 1.090 |
| IV | 1.110 |
| V | 1.130 |
| VI | 1.150 |
| VII | 1.170 |
| VIII | 1.190 |
| IX | 1.210 |
| X | 1.230 |
| XI | 1.250 |
| XII | 1.270 |
| XIII | 1.290 |
| XIV | 1.310 |
| XV | 1.330 |
| XVI | 1.350 |
| XVII | 1.370 |
| XVIII | 1.390 |
| XIX | 1.410 |
| XX | 1.450 |
| XXI | 1.500 |

Protokół
z posiedzenia Zespołu problemowego ds. prawa pracy i układów zbiorowych
Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno – Gospodarczych
z dnia 25 marca 2011 r.

W dniu 25 marca 2011 r. w Centrum Partnerstwa Społecznego „Dialog” przy ul. Limanowskiego 23 w Warszawie odbyło się posiedzenie Zespołu problemowego ds. prawa pracy i układów zbiorowych Trójstronnej Komisji ds. Społeczno – Gospodarczych.

Posiedzenie prowadził Przewodniczący Zespołu – **Jacek Męcina**.

Przedmiotem spotkania było:

- 1) **Dyskusja nad projektem ustawy – o zmianie ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw;**
- 2) Dyskusja na temat zmian w obowiązujących regulacjach w zakresie umowy o dzieło na podstawie poselskiego projektu ustawy – o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- 3) Sprawy różne.

Pan **Jacek Męcina** - Przewodniczący posiedzenia, na wstępie przywitał serdecznie zebranych : stronę rządową, stronę społeczną i przedstawicieli kultury. Następnie przedstawił porządek obrad, do którego nie zgłoszono zastrzeżeń. Przechodząc do omawiania punktu 1 porządku obrad. Pan J. Męcina oznajmił, że omawiany projekt ustawy stanowi swoisty *lex specialis* w stosunku do rozwiązań systemowych zawartych w Kodeksie pracy. P. Męcina oznajmił, że na te rozbieżności (kontrowersje) występujące między tymi aktami, zwrócili uwagę Zespołowi, przedstawiciele strony związkowej. Odbyły się konsultacje wewnętrzne.

W wyniku tych konsultacji, zostali zaproszeni na posiedzenie przedstawiciele środowisk kultury. Pan Męcina podziękował przedstawicielom środowiska kultury za przybycie na obrady Zespołu.

Wracając do omawiania punktu 1 posiedzenia, poprosił przedstawicieli Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego o przedstawienie zakresu zmian, jakie wprowadza omawiany projekt do ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zwłaszcza tych zmian, które dotyczą zasad i podstaw zatrudniania.

Pierwsza głos zabrała p. **Ewa Ziemiszewska**, Zastępca Dyrektora Biura Obsługi Prawnej MKiDN. Przedstawiła krótki opis projektu zmieniającego ustawę o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej. Stwierdziła, że projekt wprowadza po raz pierwszy podział na instytucje artystyczne i inne instytucje kultury. Podział ten jest niezbędny ze względu na wprowadzenie nowej kategorii pracownika, a mianowicie, kategorii pracownika artystycznego i w związku z tym, wprowadzenia szczególnych przepisów zatrudniania pracowników artystycznych. Są to umowy nazwane w projekcie, jako sezonowe, ale w świetle Kodeksu pracy, są to umowy zawierane na czas określony. Umowy te są uzależnione od stażu danego pracownika w instytucjach artystycznych, jak również od tego, czy jest to jego pierwsza umowa sezonowa, czy też są to kolejne umowy sezonowe. W tym zakresie Ministerstwo uzyskało opinie co do zgodności z obowiązującym prawem zawartym w Kodeksie pracy i dyrektywie europejskiej, co do czasu określonego i możliwości zawierania umów na czas określony w systemie prawa polskiego.

Kolejną ważną instytucją wprowadzaną przez tę nowelizację jest wprowadzenie zasady powołania dyrektora tylko na czas określony. W projekcie rozróżnia się dwie formy powołania dyrektora: 1) tak zwany kontrakt dyrektorski, czyli klasyczne powołanie dyrektora na czas określony od 1 roku do 5 lat (w przypadku innych instytucji niż artystyczne umowa ta może być zawarta na 7 lat); 2) kontrakt menedżerski.

Po wypowiedzi przedstawicielki MKiDN głos zabrał p. **Janusz Łaznowski**, przedstawiciel NSZZ „Solidarność”. Jego zdaniem Komisja Trójstronna nie wiedziała nawet, że są prowadzone prace nad tą ustawą. Pan Łaznowski skrytykował zapisy zawarte w projekcie ustawy dotyczące zawierania z artystami umów o pracę na czas określony, a w szczególności przepis art.26g ust.4 dający możliwość zatrudnienia pracownika artystycznego, który przepracował łącznie w instytucjach artystycznych 15 lat na zasadzie umowy o pracę, na czas nieokreślony. Następnie przeczytał fragmenty stanowiska Prezydium Wojewódzkiej Komisji Dialogu Społecznego w Poznaniu, w którym stwierdzono, iż stosunek zawarcia umowy o pracę artysty zostaje wyłączony z pod przepisów Kodeksu prawa pracy, a także zostają ograniczone prawa i swobody pracownicze zawarte w Konstytucji RP. Projekt był konsultowany w niezadawalającym stopniu, w związku z tym, w stanowisku zaapelowano do Marszałka Sejmu o wstrzymanie procedury legislacyjnej.

Następnym dyskutantem był p. **Krzysztof Dzikowski**, występujący jako ekspert Forum Związków Zawodowych. Jego pytania dotyczyły przede wszystkim, różnicy w długości zawierania kontraktów: dlaczego okres ten wynosi do 5 lat dla artystów, zaś dla innych branż, nieartystycznych, okres jest wydłużony do 7 lat?

P. **Paweł Śmigielski**, przedstawiciel OPZZ zgłosił pytanie dotyczące wprowadzenia tak długiego okresu stosowania umów na czas określony dla pracowników artystycznych. W dalszej wypowiedzi poparł stanowisko „Solidarności” w sprawie walki z patologią prawa pracy, w tym tak długich okresów umów na czas określony, wprowadzanych niniejszym projektem.

P. **Maciej Sekunda**, Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych – Lewiatan oznajmił, że nie do końca rozumie wątpliwości strony związkowej. Jeśli chcemy umów o pracę, to chyba powinniśmy z tej inicjatywy rządu być zadowoleni. Na zakończenie swej wypowiedzi p. M. Sekunda nawiązał do przepisu art. 25 Kodeksu pracy, który daje możliwość zawierania z pracownikiem umowy na czas wykonywania określonej pracy. Jego zdaniem ten przepis mógłby być także z powodzeniem wykorzystywany w umowach z artystami.

P. **Anna Reda** - przedstawicielka NSZZ „Solidarność” zwróciła uwagę na kwestię rozwiązań przepisów wprowadzających umowy na czas określony dla artystów i kwestie związane z dodatkowym zatrudnieniem. Jej zdaniem zachodzi tu możliwość sprzeczności z zasadą wolności pracy i zasadą wyboru zatrudnienia. P. A. Reda uważa, że przepisy te są również niezgodne z przepisami prawa UE.

Ten sam problem poruszyła p. **Ewa Djaczenko** - konsultant NSZZ „Solidarność”.

Przewodniczący p. **J. Męcina** zadał stronie rządowej 2 pytania: 1) jak wygląda sprawa konsultacji omawianego projektu ze środowiskami artystycznymi, 2) jak wygląda sprawa proponowanych przepisów w tej regulacji w stosunku do obecnie stosowanej praktyki. Dodał, że oczywiście rozumie, że są to przepisy specjalne w stosunku do Kodeksu, ale zapewne wynikają z jakichś doświadczeń. W związku z tym wszyscy chcieliby wiedzieć, jakie są ograniczenia tej działalności, nazwijmy, konkurencyjnej.

Na postawione pytania odpowiedzi udzielił Dyrektor Departamentu Narodowych Instytucji Kultury w MKiDN p. **Zenon Budkiewicz**.

Geneza nowelizacji tej ustawy wywodzi się z faktu wielokrotnego wyartykułowania przez środowisko, chęci zmian ustawy, która pochodzi z 1991 r. Powstała ona w zupełnie innej rzeczywistości społecznej, politycznej, ekonomicznej. W roku 1991 w zasadzie mieliśmy do

czynienia, wyłącznie z rynkiem publicznym. Obecnie środowisko kultury jest otoczone przez rynek komercyjny, który w zasadniczy sposób zagraża instytucjom kultury. Żeby się utrzymać na rynku, te instytucje też muszą ulegać zmianom. Stwierdził, że przewidziane w przepisach projektu regulacji umowy na czas określony nie wyłączają pracownika spod obowiązywania przepisów Kodeksu pracy. Wręcz przeciwnie, chodzi tu o obecną praktykę stosowaną zwłaszcza do ludzi młodych, polegającą na przyjmowaniu ich na zasadzie umowy o dzieło. Umowa o dzieło nie daje żadnych gwarancji pracowniczych. Chodzi o wyeliminowanie takich praktyk, poprzez zatrudnianie tych ludzi na zasadzie umowy o pracę na rok, dwa do 5 lat. Nigdzie nie jest napisane, że są to umowy roczne. Zwrócił uwagę zebranych również na okres kadencji dyrektorów. Zatrudnienie dyrektorów instytucji artystycznych (teatr, filharmonia, zespół pieśni i tańca, opera) stanowi okres od 3 do 5 lat, natomiast dyrektorów innej instytucji (takich jak muzea, domy kultury, galerie plastyczne, biblioteki) wynosi od 3 do 7 lat. Jeśli chodzi o umowy sezonowe (na czas określony), to nie wie, dlaczego nazywamy je krótkoterminowymi, przecież to jest umowa na 5 lat i trudno ją nazwać krótkoterminową. Z tych umów wynika jeszcze inna umowa, że nie może być tak, że dyrektor instytucji zatrudniony jest na 3 lata, a wszyscy pracownicy na czas nieokreślony. I to jest motywem wprowadzenia tych rozwiązań do omawianego projektu ustawy. Odnosząc się do pytania dotyczącego zakazu zatrudnienia w innej instytucji, stwierdził, że nie ma takiego punktu w ustawie. Ustawa formułuje przepis w ten sposób, że pracownik artystyczny, który jest zatrudniony na etacie poza swoim zatrudnieniem, musi uzyskać zgodę dyrektora na to zatrudnienie. Trzeba sobie postawić pytanie: co stawiamy wyżej, interes jednostkowy, czy całego zespołu ludzi zatrudnionych?

Odpowiadając na pytanie dotyczące konkurencji, trzeba stwierdzić, że na płaszczyźnie konsultacji resortowej ustalono, że tego pojęcia nie można użyć.

Jeśli chodzi o sposób konsultowania projektu ustawy, z całą stanowczością stwierdził, że projekt był konsultowany. Wszystko zaczęło się od dokumentu podpisanego przez 3 organizacje teatralne. Dokument został podpisany przez ówczesnego prezesa Związku Artystów Scen Polskich, przez Stowarzyszenie Dyrektorów Teatrów i Unię Polskich Teatrów. We wrześniu 2009r. projekt został zawieszony na stronach MKiDN i skierowany w formie pisemnej do 40 podmiotów. Potem projekt skierowano do konsultacji resortowych i do związków.

Następnie głos zabrał p. **Olgierd Łukaszewicz**, Prezes Stowarzyszenia Związku Artystów Scen Polskich – ekspert OPZZ. Wyjaśnił, że obrona praw pracowniczych jest w etosie tego Stowarzyszenia. Oznajmił, że Stowarzyszenie uważa, że nowa instytucja regulacji warunków zatrudniania i pracy artystów, zawarta w projekcie jest niewłaściwa. Wyłącza pracowników artystycznych spod ogólnie obowiązujących przepisów prawa pracy, w Kodeksie pracy. Stwierdził, że podczas konsultacji społecznych zostały odrzucone wszystkie opinie ZASP-u. Zlekceważono opinie aktorów. Zlekceważono krytyczne uwagi Rady Legislacyjnej. Proponowane zmiany w projekcie związek uważa za nadmiernie formalizujące i pogarszające warunki działalności instytucji artystycznych i warunki pracy artystów.

Z pytaniem dotyczącym zgodności przepisów zawartych w projekcie, z zapisami zawartymi w Kodeksie pracy, wystąpił przedstawiciel Forum Związków Zawodowych p. **Krzysztof Malecki**.

P. **Wojciech Nowicki** – Dyrektor Naczelny Teatru Jaracza w Łodzi, występujący jako reprezentant Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych – Lewiatan, uważał, że tę propozycję legislacyjną należy potraktować poważnie, chociaż wolałby, żeby ze względu na specyfikę regulacji, ustawa była nie jedna, a kilka np: o bibliotekach, o teatrach, o filharmoniach. W kwestii szczegółowej odniósł się do sezonowości umów o pracę.

Stwierdził, że jeśli np. dyrektor teatru jest zatrudniany na 3-5-7 lat, to sezonowość w stosunku do pracowników artystycznych też jest konieczna. Natomiast pracownicy artystyczni z dużym wyprzedzeniem powinni wiedzieć, czy będą zatrudnieni w nowym sezonie. Takiego zapisu, niestety nie ma w projekcie, ale to przecież można jeszcze zmienić.

Odpowiadając na postawione pytania przedstawiciel MKiDN stwierdził, że jeśli chodzi o konstytucyjność ustawy, to Ministerstwo takie opinie pozyskało w trakcie procesu legislacyjnego. Są one umieszczone na stronie internetowej. Jeśli chodzi o intencję ustawy, to jej generalną intencją jest, aby instytucje artystyczne były bardziej elastyczne.

W dalszej dyskusji zaproponowano, żeby sprawy umów o pracę i udzielania zgody na pracę były regulowane w układach zbiorowych pracy i regulaminach.

P. **Janina Suzdorf** – Naczelnik w Departamencie Prawa Pracy MPiPS wyjaśniła, że istnieje już obecnie art. 9 Kodeksu pracy, który reguluje tę kwestię. Wg tego artykułu przepisy zawarte w źródłach prawa pracy niższego rządu niż Kodeks pracy nie mogą być mniej korzystne niż przepisy Kodeksu pracy. Natomiast mogą być korzystniejsze.

P. **Jan Budkiewicz**, Przewodniczący Federacji Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki, reprezentujący OPZZ, zwrócił uwagę na 3 kwestie, które nie były poruszane na posiedzeniu, a które zdaniem OPZZ są bardzo istotne dla diskutowanego problemu, są to:

1. brak w projekcie omawianej ustawy określenia wymagań kwalifikacyjnych w stosunku do dyrektorów instytucji kultury.
2. powierzenie zarządu instytucji kultury, osobie fizycznej lub prawnej. Zarząd ma być prowadzony zgodnie z zasadami ustawy – Prawo zamówień publicznych. Mówi się tam również o obligatoryjnym podziale zysku. Wg p. J. Budkiewicza mamy tu do czynienia z komercjalizacją i należałoby się zastanowić nad konstytucyjnością tych przepisów;
3. w przygotowanym projekcie rozporządzenia do projektowanej ustawy określono najniższe wynagrodzenie na poziomie, 1.050zł. do 1.500zł. P. **J. Budkiewicz** zwrócił uwagę na fakt, że nie określono stawki najwyższego wynagrodzenia, co oznacza, że może to być np. 25.000zł., w zależności od uznania dyrektora instytucji. Zdaniem p. **Budkiewicza** takie rozwiązanie jest niezgodne z zasadami społecznymi.

Następnie organizacje przystąpiły do przedstawiania swoich końcowych stanowisk i wypowiedzi.

NSZZ „Solidarność” zaproponowała, żeby Rozdział II B usunąć z projektu ustawy - dotyczy on spraw dodatkowego zatrudnienia oraz umów na czas określony. Forum Związków Zawodowych poparło w tej kwestii” Solidarność”. OPZZ w całości poparło ”Solidarność” i FZZ, tym samym przedstawiając negatywne stanowisko do projektu ustawy.

Strona pracodawców : Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych – Lewiatan oraz Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej , generalnie poparli projekt ustawy.

Wobec występujących rozbieżności między stronami rządową, pracodawców i związkową nie udało się wypracować jednolitego stanowiska.

Na tym posiedzenie zakończono.

Opracowała: Elżbieta Dziejic (MPiPS)

Ostrołęka, 01.04.2011 r.

Sejm Rzeczypospolitej Polskiej Komisja Kultury i Środków Przekazu

Zarząd Regionalnego Związku Zawodowego Pracowników Bibliotek Publicznych z siedzibą w Ostrołęce wyraża sprzeciw wobec projektu ustawy o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej oraz niektórych innych ustaw z projektami aktów wykonawczych.

Ustawa miała przede wszystkim usunąć przepisy, które stwarzają trudności w bieżącym funkcjonowaniu instytucji kultury przez tworzenie nieuzasadnionych barier i ograniczeń. W projekcie pojawiły się bardzo kontrowersyjne zapisy. Dla bibliotek wejście w życie przedmiotowej ustawy będzie miało charakter destabilizujący. Zaledwie kilka lat temu udało się doprowadzić do usamodzielnienia bibliotek, które funkcjonowały w strukturach domów kultury. Powrót do tych praktyk może zniweczyć te wieloletnie wysiłki, zniszczyć wiele inicjatyw i przywilejów lokalnej przedsiębiorczości. Biblioteki jako instytucje niesamodzielne, zostaną wykreślone z rejestrów instytucji kultury, stracą możliwość występowania o środki pozabudżetowe i korzystania z grantów i programów, przewidzianych dla instytucji kultury. Tym procesom towarzyszyć także będzie zanik wymiany doświadczeń, ograniczenia w zakresie automatyzacji i procesów bibliotecznych, wykorzystywanie bibliotekarzy do innych „pilniejszych prac”.

Negatywnie oceniamy także art. 7 ust. 3 projektu ustawy. Zapis ten oznacza m.in. rozwiązanie umów z niemal wszystkimi dyrektorami bibliotek publicznych w Polsce. Rozwiązanie umów rok po wejściu w życie ustawy jest swoistym wotum nieufności wobec dyrektorów i negatywną oceną zarządzania instytucjami kultury. Dopuszczenie osób prawnych do zarządzania bibliotekami uważamy także za nieuzasadnione i nie przystające do rzeczywistości, zagrażające wypełnieniu przez biblioteki ich podstawowych zadań statutowych.

Zmiany w regulacjach prawnych dotyczących bibliotek powinny się dokonywać przede wszystkim poprzez ustawę o bibliotekach, kompleksowo obejmującą ramy ich funkcjonowania.

**Zarząd
Regionalnego Związku Zawodowego
Pracowników Bibliotek Publicznych
w Ostrołęce**

Otrzymują:

1. Sejm Rzeczypospolitej Polskiej. Komisja Kultury i Środków Przekazu
2. Senat Rzeczypospolitej Polskiej. Komisja Kultury i Środków Przekazu
3. Federacja Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki

**INFORMACJA
Z II POSIEDZENIA ZGROMADZENIA DELEGATÓW ZWIĄZKOWYCH
FEDERACJI ZZPKiS**

14 marca 2011 r. obradowało Zgromadzenie Delegatów. W posiedzeniu uczestniczyli członkowie Komisji Rewizyjnej. Na Przewodniczącego obrad wybrano **Jerzego Dolińskiego** – reprezentującego Związek Zawodowy Pracowników Opery Nova w Bydgoszczy.

* * *

Po przyjęciu porządku obrad, delegaci aprobowali protokół z I posiedzenia Zgromadzenia Delegatów, (na którym dokonano wyboru Prezydium ZD) oraz przyjęli sprawozdanie z działalności Prezydium ZD za okres od 25.09.2010r. do 13.03.2011r.

* * *

Na wniosek Komisji Rewizyjnej Zgromadzenie Delegatów zatwierdziło bilans i sprawozdanie z wykonania budżetu Federacji za 2010 rok..

* * *

Przyjęto również preliminarz budżetowy Federacji na rok 2011.

* * *

Podjęto uchwałę dot. „Pałacyku Rusieckiego”, w którym mieści się siedziba Federacji

* * *

Omawiano stan prac nad nowelizacją ustawy „o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej” – opinie i wystąpienia Federacji, stowarzyszeń i organizacji współpracujących z FZZPKiS.

W dyskusji brali udział: **J. Budkiewicz, J. Doliński, W. Dylewski, M. Krawczyk, K. Kubasik, A. Salamoński.**

* * *

Miłym akcentem posiedzenia były:
-udział (13.03. br.) w spektaklu pt. „Ucho, gardło, nóż” z Krystyną Jandą w roli głównej oraz wręczenie **Kol. Grzegorzowi Pieńkowskiemu** – Srebrnej Odznaki za Zasługi dla OPZZ.

Oprac. L. Potapowicz

Apel

Rady Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych o godne obchody Święta Pracy 1 Maja 2011 roku

Szanowne Koleżanki i Koledzy związkowcy!
Ludzie pracy!

W tym roku na ziemiach polskich będziemy już po raz 120 obchodzić Święto Pracy. Święto, które w Polsce łączyło w sobie walkę o sprawiedliwość i niepodległość naszego kraju.

Od 1890 roku w dniu 1 Maja, w Międzynarodowym Dniu Solidarności Ludzi Pracy na ulice polskich miast wychodzili pracownicy, związkowcy, działacze partii lewicowych, aby pokazać swoje przywiązanie do idei równości i sprawiedliwości społecznej, aby pokazać swoje przywiązanie do przestrzegania prawa pracy, do walki z rozwarstwieniem społecznym i dyskryminowaniem pracowników.

Dzisiaj te wartości, w imię których od stu dwudziestu lat manifestują pracownicy i związkowcy są nadal ważne i nadal musimy pokazywać, że świat pracy jest przywiązany do swoich niezbywalnych praw.

We współczesnej Polsce nadal jest ogromne rozwarstwienie społeczne, które skutkuje wykluczeniem społecznym wielkich grup społecznych i całych regionów. A jednocześnie istnieją białe bogactwa, wydzielone osiedla otoczone ochroniarzami, gdzie elita społeczna separuje się od normalnych obywateli.

Polska, choć formalnie jest krajem Unii Europejskiej od 1 Maja 2004 roku, radykalnie odbiega od standardów unijnych. W Polsce mamy najwięcej w Unii pracowników zatrudnionych na różnego typu umowy cywilno-prawne, w wyniku czego mamy drugą kategorię obywateli, których prawa ekonomiczne są ograniczone.

W Polsce mamy największy w Europie wskaźnik niedożywionych dzieci i ludzi żyjących na skraju nędzy.

O tym wszystkim musimy 1 Maja przypomnieć.

Dlatego też Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych apeluje o godne uczczenie w 2011 roku Święta Pracy, o przypomnienie nierozwiązanych przez kolejne rządy problemów polskich pracowników!

Niech się święci 1 Maja 2011!

Rada
Ogólnopolskiego Porozumienia
Związków Zawodowych

Warszawa, 9 marca 2011 r.

Trio Prezydencji Unii Europejskiej w drugiej połowie 2011 roku oraz w roku 2012

Tworzenie zrównoważonych miejsc pracy w Unii Europejskiej

Wprowadzenie

W związku ze zbliżającym się rozpoczęciem Tria Prezydencji Unii Europejskiej, związki zawodowe z Polski, Danii i Cypru postanowiły przedstawić serię propozycji tematów, które rekomendują do dyskusji w swoich krajach, podczas Prezydencji. Od 1 lipca 2011 roku Trio Prezydencji będzie przewodniczyć spotkaniom Unii Europejskiej, mając wyjątkową okazję do wywarcia wpływu na kształt europejskiego ustawodawstwa.

Organizacje związkowe z trzech krajów zachęcają swoje rządy do pracy nad rozwiązaniami korzystnymi dla wszystkich obywateli Unii Europejskiej. Konieczne jest skoncentrowanie się na wzroście gospodarczym i podejmowaniu inicjatyw w celu zwiększania poziomu zatrudnienia, między innymi poprzez tworzenie nowych, stabilnych miejsc pracy.

Europa stoi przed nowymi wyzwaniami, ale wierzymy, że łatwiej będzie uzyskać dobre wyniki, jeżeli wszystkie 27 krajów członkowskich dołączy do podejmowanych wysiłków. Zachęcamy więc nasze rządy, aby zainicjowały konstruktywne rozwiązania problemów Europy.

Kryzys gospodarczy niesie ze sobą poważne wyzwania. Jednakże w dłuższej perspektywie, Europa stanie przed zadaniem stworzenia warunków przejścia do zrównoważonej gospodarki. W sytuacji konkurencji ze strony krajów nowo uprzemysłowionych, takich jak Chiny i Indie, sektor biznesu musi być dalej rozwijany, poprzez poszerzenie oferty produktów o wysokim stopniu zaawansowania technologicznego, aby móc przejąć wiodącą pozycję na rynku światowym. W tym samym czasie, europejskie systemy opiekuńcze muszą być stale rozwijane. Wymaga to sprawnie funkcjonującego sektora publicznego, umożliwiającego tworzenie warunków do stałego rozwoju i wzrostu dobrobytu.

Nasza wolą jest nawiązanie dialogu z rządami i naszymi partnerami po stronie pracodawców, zarówno na poziomie europejskim, jak i krajowym, w celu stworzenia warunków, które są niezbędne abyśmy mogli zapewnić realizację naszej wizji bardziej sprawiedliwej Unii Europejskiej, tworzącej równe szanse dla wszystkich.

(Podpisy sześciu Przewodniczących/Sekretarzy Generalnych.)

**STANOWISKO RADY
OGOLNOPOLSKIEGO POROZUMIENIA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
z dnia 9 marca 2011 r. w sprawie Funduszu Pracy**

Rada Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych stwierdza, że sytuacja na rynku pracy jest w dalszym ciągu dramatyczna, świadczy o tym przeszło dwu milionowa armia bezrobotnych jak i fakt, że w ciągu ostatnich trzech lat liczba bezrobotnych zwiększyła się o ponad 700 tysięcy osób. W dalszym ciągu stopień aktywności zawodowej polskiego społeczeństwa jest niezwykle niski, co powinno wymagać nadzwyczajnych działań rządu. Tymczasem rząd zamiast wspierać tworzenie nowych miejsc pracy pozoruje działania aby zwiększyć tę aktywność poprzez próby podwyższania wieku emerytalnego - od czego i tak nie przybędzie nowych miejsc pracy.

Niepokój Rady OPZZ budzi radykalne ograniczenie środków Funduszu Pracy przeznaczonych na ograniczanie skutków bezrobocia w 2011 roku, cięcia na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu z 7 miliardów w 2010 roku do 3,2 miliarda w 2011 roku, zmniejszenie wydatków na szkolenia, stypendia, studia podyplomowe, roboty publiczne, prace interwencyjne, prace społecznie użyteczne, przygotowanie zawodowe dorosłych, zmniejszenie środków na podjęcie działalności gospodarczej, czy doposażenie stanowisk pracy. W większości przypadków zmniejszenie środków na aktywne formy przekracza 70% . Skutkiem tego prawie pół miliona bezrobotnych nie skorzysta ze wsparcia urzędów pracy.

Rada OPZZ z dezaprobatą ocenia fakt, że 9,5 miliarda składkowych pieniędzy pochodzących od pracodawców na fundusz pracy rząd wydaje w sposób dowolny. To jest sprzeczne z konstytucyjną zasadą zaufania obywateli do państwa i prawa. Podstawowym zadaniem Funduszu Pracy jest finansowanie świadczeń przysługujących bezrobotnym oraz finansowanie programów na rzecz przeciwdziałania bezrobociu. Fundusz Pracy powołany został do rozwiązywania problemów rynku pracy, a nie do wspomagania i finansowania celów nie związanych z rynkiem pracy czy ratowania deficytu finansów publicznych. Rada OPZZ podkreśla, że o te 9,5 miliarda złotych zebranych na Funduszu Pracy pomniejszone są nasze wynagrodzenia. Płacimy składkę na Fundusz Pracy, aby rząd wykonywał swoje obowiązki wobec dwumilionowej rzeszy bezrobotnych. Ograniczenie środków na aktywne przeciwdziałanie bezrobociu o 70 procent jest wyrazem lekceważenia tej części naszego społeczeństwa, która wymaga wyjątkowych działań.

W związku z powyższym Rada Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych domaga się odblokowania 4 miliardów złotych, „zamrożonych” na koncie Funduszu Pracy i przeznaczenie ich na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu, tak aby poziom finansowania aktywnych form był nie mniejszy niż w 2010 roku. Domagamy się rzeczywistych, a nie pozorowanych działań na rzecz tworzenia miejsc pracy w Polsce.

Rada
Ogólnopolskiego Porozumienia
Związków Zawodowych

Pracownicy chronieni przed zwolnieniem

W Polsce jest blisko 40 grup pracowników, którym przysługuje ochrona

Ze względu na szczególny status

- Kobiety w ciąży, na urlopie macierzyńskim lub wychowawczym oraz w razie obniżenia etatu w okresie przysługiwania urlopu wychowawczego
- Mężczyźni korzystający z urlopu macierzyńskiego, ojcowskiego lub wychowawczego oraz w razie obniżenia etatu w okresie przysługiwania urlopu wychowawczego
- Pracownicy w wieku przedemerytalnym
- Pracownicy przebywający na urlopie wypoczynkowym
- Pracownicy przebywający na zwolnieniu lekarskim

250 tys.
kobiet rocznie
korzysta z urlopów
macierzyńskich

4 lata
przed osiągnięciem
wieku emerytalnego
trwa ochrona przed
zwolnieniem

Ze względu na działalność lub funkcje

- Osoby wskazane przez zakładowe organizacje związkowe
- Radni samorządowi (w gminach, powiatach i województwach)
- Posłowie i senatorowie
- Radcy prawni
- Farmaceuci, pielęgniarki, lekarze udzielający się w samorządzie (aptekarskim, pielęgniarskim, lekarskim)
- Społeczni inspektorzy pracy
- Członkowie specjalnego zespołu negocyjnego lub europejskiej rady zakładowej
- Członkowie specjalnego zespołu negocyjnego, organu przedstawicielskiego albo przedstawiciele pracowników w radzie nadzorczej albo radzie administrującej spółdzielni lub spółki europejskiej
- Członkowie specjalnego zespołu negocyjnego, zespołu przedstawicielskiego albo przedstawiciele pracowników w radzie nadzorczej spółki powstałej w wyniku połączenia transgranicznego spółek
- Członkowie rady pracowników
- Pracownicy spółek powstałych w wyniku komercjalizacji, którzy są członkami rad nadzorczych
- Członkowie rad pracowniczych byłych przedsiębiorstw państwowych

2,5 mln
osób należy do
związków zawo-
dowych w Polsce

120 tys.
osób wykonuje
zawód lekarza

50 osób
musi zatrudnić
firma, aby mogła
powstać w niej rada
pracowników

Inne wybrane przyczyny

- Osoby skierowane do pracy przy zwalczaniu epidemii
- Żołnierze rezerwy w okresie przydziału kryzysowego
- Pracownicy w okresie między dniem doręczenia karty powołania do czynnej służby wojskowej a jej odbyciem (np. w razie podjęcia służby przygotowawczej)

15 lat
może trwać
przydział
kryzysowy

Zasiłki i urlopy

Od 1 stycznia 2011 r. weszły w życie dwie ważne zmiany w przepisach z zakresu zabezpieczenia społecznego. Pierwsza dotyczy pracowników najstarszych i przewiduje zwiększenie zasiłków chorobowych za pobyt w szpitalu. Jest to realizacja postulatu zrównania świadczeń z tytułu niezdolności do pracy w okresie hospitalizacji. Druga zmiana to rozszerzenie prawa do urlopu ojcowskiego („tacierzyńskiego”) na ojców adopcyjnych, a tym samym zrównanie ich praw w tym zakresie z ojcami biologicznymi.

Wyższy zasiłek dla pracowników 50+ za pobyt w szpitalu

Nowelizacja ustawy chorobowej, wprowadzona ustawą zmieniającą z dnia 22 października 2010 r. (DzU nr 225, poz. 1463), która weszła w życie z dniem 1 stycznia 2011 r. przewiduje, że miesięczny zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia, wynosi 80% podstawy wymiaru zasiłku. Przepis ten, na podstawie art. 92 § 5 k.p., ma zastosowanie do niezdolności do pracy z powodu choroby przypadającej po roku kalendarzowym, w którym pracownik ukończył 50 rok życia.

Nowy przepis ma na celu usunięcie różnicy w wysokości wypłacanych świadczeń związanych z niezdolnością do pracy dla pracowników w ten sposób, aby wszyscy pracownicy w okresie pobytu w szpitalu dostawali przez ten sam okres świadczenia pieniężne nie niższe niż 80% podstawy wymiaru.

Koniec dyskryminacji seniorów

Pracownicy, którzy ukończyli do końca poprzedniego roku kalendarzowego 50 lat, otrzymują zasiłek chorobowy od 15 dnia niezdolności do pracy (14 dni ich absencji chorobowej finansuje pracodawca), natomiast młodszy pracownicy otrzymują zasiłek chorobowy dopiero od 34 dnia niezdolności do pracy (bowiem pracodawcy finansują 33 dni ich niezdolność do pracy z powodu choroby w roku kalendarzowym).

W przypadku niezdolności do pracy niewiązanej się z pobytem w szpitalu powyższa regulacja nie ma praktycznego znaczenia dla pracownika, gdyż miesięczny zasiłek chorobowy w tym przypadku stanowi 80% podstawy wymiaru zasiłku (w okresie ciąży, w razie wypadku w drodze do pracy lub z pracy, a także dla dawców komórek, tkanek i narządów – 100%). Jednak gdy choroba pracownika wiąże się z pobytem w szpitalu – istotne znaczenie ma dla niego fakt, czy w okresie pobytu w szpitalu pobiera wynagrodzenie za czas choroby czy zasiłek chorobowy.

Zgodnie bowiem z art. 11 ustawy chorobowej za okres pobytu w szpitalu przysługuje pracownikowi miesięczny

zasiłek chorobowy stanowiący 70% podstawy wymiaru zasiłku, natomiast w przypadku pobierania wynagrodzenia za czas choroby pracownik otrzymuje 80% wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy z powodu choroby, również za okres pobytu w szpitalu.

Tak więc obowiązujący od 8 lutego 2009 r. przepis, skracający okres wypłacania wynagrodzenia chorobowego, finansowanego przez pracodawców, dla starszych pracowników z 33 do 14 dni w roku kalendarzowym, był niewątpliwie korzystny dla pracodawców, ale dyskryminujący dla pracowników 50+.

Zgodnie z nowelizacją – od 1 stycznia 2011 r. zwiększył się z 70 do 80% wymiar zasiłków chorobowych przysługujących pracownikom powyżej 50 roku życia w okresie od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym. Procentowe zrównanie wysokości świadczeń spowoduje, że pracownicy mający taką samą podstawę wymiaru zasiłku (identyczne składniki wynagrodzenia) będą otrzymywali takie same świadczenia za okres pobytu w szpitalu – bez względu na to czy jest im wypłacane wynagrodzenie za czas choroby, czy zasiłek chorobowy.

Pracownicy w wieku 50+, których niezdolność do pracy wiąże się z pobytem w szpitalu w okresie od 15 do 33 dnia choroby, nie będą, dzięki omawianej nowelizacji, dłużej dyskryminowani w wysokości świadczeń chorobowych za okres pobytu w szpitalu – ze względu na wiek.

Biorąc pod uwagę taki cel nowelizacji, należy przyjąć ścisłe powiązanie 80-procentowego zasiłku za okres pobytu w szpitalu z wynagrodzeniem za czas choroby, określonym w art. 92 k.p.

Zmiana na przykładach

Gdy niezdolność do pracy z powodu choroby powstała po 31 grudnia 2010 r., okres od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym (za który przysługuje wyższy zasiłek chorobowy w związku z pobytem w szpitalu) jest liczony począwszy od pierwszego dnia niezdolności do pracy przypadającej po okresie wypłaty przez pracodawcę wynagrodzenia za czas choroby – za okres 14 dni.

W przypadku kontynuowania pobierania wynagrodzenia za czas choroby na przełomie roku, prawo do wyższe-

54 letni pracownik chorował w dniach od 10 do 21 stycznia 2011 r. (12 dni), a następnie przebywał w szpitalu od dnia 31 stycznia do 7 lutego 2011 r. (8 dni). Uzyskał też zwolnienie poszpitalne w dniach 8 do 25 lutego (18 dni). Za okres 12 dni choroby - od 10 do 21 stycznia 2011 r. - pracownik otrzymał 80 % wynagrodzenia za czas choroby. Za okres 2 dni pobytu w szpitalu od 31 stycznia do 1 lutego pracownik otrzymał 80 % wynagrodzenie za czas choroby, a za okres od 2 do 7 lutego 80 % zasiłek chorobowy. W czasie 18-dniowego zwolnienia poszpitalnego pracownikowi przysługiwał 80% zasiłek chorobowy. Pracownik ten przebywał ponownie w szpitalu w dniach od 15 do 25 marca 2011 r. Za cały okres pobytu w szpitalu przysługiwał mu 70 % zasiłek chorobowy.

x x x

58 letni pracownik od dnia 27 grudnia 2010 r. do dnia 20 stycznia 2011 r. przebywał w szpitalu. Otrzymał również zwolnienie poszpitalne - od dnia 21 stycznia do dnia 18 lutego 2011 r. Za okres od 27 do 31 grudnia pracodawca wypłacił mu 80 % wynagrodzenie za czas choroby liczone w limit 2010 r. Za okres 14 dni pobytu w szpitalu od dnia 1 stycznia do dnia 14 stycznia 2011 r. pracownik otrzymał 80 % wynagrodzenie za czas choroby liczone w limit 2011 r., a za okres od 25 do 20 stycznia 2011 r. 80 % zasiłek chorobowy. Za okres zwolnienia poszpitalnego pracownik otrzymał 80 % zasiłek chorobowy.

go zasiłku z tytułu pobytu w szpitalu przysługiwać dopiero po wypłaceniu pracownikowi wynagrodzenia z tytułu niezdolności do pracy, finansowanego przez pracodawcę.

Gdyby pracownik z przykładu 2 ponownie znalazł się w szpitalu w 2011 r. - będzie miał prawo do 70% zasiłku chorobowego za okres tego pobytu.

Pracownikowi, który na przełomie roku 2010/2011 był niezdolny do pracy (ale w dniu 31 grudnia 2010 r. miał prawo do zasiłku chorobowego) przysługiwać, zgodnie z zasadą kontynuacji wypłaty świadczenia na przełomie roku kalendarzowego, zasiłek chorobowy za okres nieprzerwanej niezdolności do pracy trwającej po tej dacie.

Pracownik, który przed 1 stycznia 2011 r. ukończył 50 lat, a jego niezdolność do pracy w 2010 r. trwała dłużej niż 14 dni, ale nie dłużej niż 33 dni, a w dniu 31 grudnia 2010 r. miał prawo do zasiłku chorobowego za okres pobytu w szpitalu - od 1 stycznia za pobyt w szpitalu powinien otrzymać 80% zasiłek chorobowy - maksymalnie przez 19 dni, nie dłużej jednak niż do 33 dnia niezdolności do pracy w roku kalendarzowym.

Gdy pracownik ma prawo do zasiłku chorobowego za okres po ustaniu zatrudnienia, okresu niezdolności do pracy, za który ten zasiłek przysługiwać, nie uwzględnia się przy ustalaniu okresu, za który zasiłek chorobowy przysługiwać w wyższej wysokości w związku z pobytem w szpitalu. Po ustaniu zatrudnienia płatnikiem świadczeń chorobowych dla byłych pracowników jest ZUS, który wypłaca wyłącznie zasiłki, a nie, zróżnicowane okresowo, ze względu na wiek pracownika, wynagrodzenie za czas choroby. W takiej sytuacji zróżnicowanie wysokości zasiłku z uwagi na pobyt starszego pracownika w szpitalu nie może mieć zastosowania.

Gdyby pracownica, o której mowa w przykładzie 4, podjęła jeszcze w 2011 r. zatrudnienie i ponownie znalazłaby się w szpitalu na okres np. 30 dni - nowy pracodawca powinien wypłacić jej wynagrodzenie za czas choroby przez okres do 12 dni, a następnie, przez okres do 19 dni, miałaby prawo do 80% zasiłku chorobowego. Za pozostały okres pobytu w szpitalu zasiłek wynosiłby 70%.

Przypominamy, że ponieważ wypłata wynagrodzenia za czas choroby na podstawie art. 92 k.p. dotyczy, oprócz pracowników, także osób wykonujących pracę nakładczą oraz osób wykonujących służbę zastępczą - powyższe wyjaśnienia, dotyczące podwyższonych zasiłków za okres pobytu w szpitalu ponad 50-letnich pracowników, dotyczą również tych ubezpieczonych.

60 letni pracownik zachorował po raz pierwszy w 2010 r. w dniu 6 grudnia i przebywał w szpitalu od 6 grudnia 2010 r. do 21 stycznia 2011 r. W okresie 14 dni - od 6 do 19 grudnia 2011 r. - miał prawo do 80% wynagrodzenia za czas choroby, od 20 do 31 grudnia 2010 r. miał prawo do 70% zasiłku chorobowego, a od 1 do 19 stycznia 2011 r. miał prawo do 80% zasiłku chorobowego za pobyt w szpitalu, natomiast za okres 2 dni pobytu w szpitalu od 20 do 21 stycznia 2011 r. - przysługiwał mu 70% zasiłek chorobowy.

x x x

Termin wypowiedzenia umowy o pracę 54-letniej pracownicy upłynął w dniu 31.01.2011 r. W dniu 30 stycznia pracownica uległa wypadkowi komunikacyjnemu i znalazła się w szpitalu, w którym przebywała w dniach od 30 stycznia do 22 lutego 2011 r. Za okres od 30 do 31 stycznia 2011 r. pracownica otrzymała od pracodawcy 80% wynagrodzenia za czas choroby. Za okres od 1 do 22 lutego 2011 r. byłby przysługiwać 70% zasiłek chorobowy z ZUS.

Zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego

Zgodnie z art. 182³ k.p., począwszy od dnia 1 stycznia 2010 r., pracownikowi - ojcu wychowującemu dziecko przysługują urlop ojcowski. Wymiar tego urlopu wynosi w 2011 r., podobnie jak w roku ubiegłym, jeden tydzień (7 dni). Dopiero począwszy od 1 stycznia 2012 r. wymiar urlopu ojcowskiego wyniesie 2 tygodnie (14 dni). Za okres urlopu ojcowskiego ojcu dziecka przysługują zasiłek macierzyński.

Z powołanego przepisu kodeksu pracy wynika, że urlop ojcowski przysługują pracownikowi, któremu urodziło się dziecko (ojcu biologicznemu), jak również pracownikowi, który adoptował dziecko (ojcu adopcyjnemu). Zgodnie bowiem z przepisem art. 121 § 1 kodeksu rodzinnego i opiekuńczego - przez przysposobienie powstaje między przysposabiającym a przysposobionym taki stosunek, jak

między rodzicami i dziećmi. Przysposobienie powoduje równocześnie ustanie dotychczasowej władzy rodzicielskiej (art. 123 § 1 kodeksu rodzinnego i opiekuńczego).

Powyższe skutki prawne znajdują odzwierciedlenie w przepisach ustawy z dnia 29 września 1986 r. - Prawo o aktach stanu cywilnego. Z mocy przepisów art. 47 tej ustawy:

- do aktu urodzenia dziecka wpisuje się dodatkowo wzmiankę o przysposobieniu,
- w odpisie skróconym aktu urodzenia dziecka wymienia się przysposabiających jako rodziców przysposobianego dziecka.

W związku z czym - nie tylko w sensie praktycznym, ale i prawnym - przysposabiający jest ojcem dziecka.

Jeżeli więc adoptowane dziecko nie ukończyło 12 miesięcy, zaś ojciec adopcyjny (legitymujący się odpisem aktu skróconego urodzenia dziecka, w którym jest wpisany jako

ojciec) wystąpi o urlop ojcowski – powinien go otrzymać na takich samych zasadach, jak ojciec biologiczny. **Od 1 stycznia 2011 r.**, na mocy ustawy z dnia 25 listopada 2010 r. zmieniającej kodeks pracy (DzU nr 249, poz. 1655) **prawo do urlopów ojcowskich uzyskali ojcowie wychowujący dziecko przysposobione w wieku powyżej 12 miesięcy.**

Na mocy nowelizacji kodeksu pracy urlop ojcowski przysługuje ojcu przysposabiającemu dziecko do upływu 12 miesięcy od dnia uprawomocnienia się postanowienia orzekającego przysposobienie i nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7 roku życia, a w przypadku dziecka, wobec którego podjęto decyzję o odroczeniu obowiązku szkolnego, nie dłużej niż do ukończenia 10 roku życia.

Wymiar urlopu ojcowskiego dla ojców przysposabiających dziecko wynosi w 2011 r. jeden tydzień, a począwszy od 1 stycznia 2012 r. – dwa tygodnie. Ojciec wychowujący dziecko przysposobione, który skorzystał z urlopu ojcowskiego na to dziecko przed dniem 1 stycznia 2011 r., nie będzie mógł skorzystać z kolejnego urlopu ojcowskiego na to dziecko po 31 grudnia 2010 r.

Przepisy kodeksu pracy dotyczące urlopu ojcowskiego nie uzależniają wymiaru tego urlopu od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie. Zatem wymiar urlopu ojcowskiego w przypadku porodu mnogiego jest taki sam, jak w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie.

Urlop ojcowski nie może być wykorzystany przez inną osobę, w tym także przez matkę dziecka.

Urlop ojcowski ma wprawdzie charakter fakultatywny, ale pracodawca musi go udzielić, gdy pracownik złoży w tej sprawie pisemny wniosek w terminie nie krótszym niż 7 dni przed dniem rozpoczęcia korzystania z tego urlopu. Za okres udzielonego urlopu pracownikowi przysługuje zasiłek macierzyński, nawet jeśli pracownik nie zachował 7-dniowego terminu na złożenie wniosku.

Urlop ojcowski może być wykorzystany przez pracownika w każdym czasie, a zatem także w czasie, gdy matka dziecka korzysta z urlopu macierzyńskiego, dodatkowego urlopu macierzyńskiego, czy urlopu wychowawczego, jednakże do czasu ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia, a w przypadku dzieci przysposobianych nie dłużej niż do ukończenia przez dziecko 7. (10.) roku życia.

Do urlopu ojcowskiego stosuje się odpowiednio, między innymi, art. 183 k.p., który stanowi, że tydzień urlopu odpowiada 7 dniom kalendarzowym, zatem urlopu ojcowskiego udziela się na dni kalendarzowe. Urlop ojcowski nie może być ani dzielony, ani krótszy; w każdym przypadku musi być udzielony na 7 następujących po sobie dni kalendarzowych.

Jeżeli dziecko ukończy 12 miesiąc życia, a w przypadku dzieci przysposobianych 7. (10.) rok życia w czasie, gdy pracownik – ojciec wychowujący dziecko korzysta z urlopu ojcowskiego – urlop ten zostanie przerwany; może to nastąpić na przykład po 3–4 dniach korzystania z urlopu ojcowskiego. W takim przypadku urlop ojcowski jest także udzielany w wymiarze tygodniowym, natomiast z przyczyn obiektywnych – ukończenia przez dziecko określonego wieku – wcześniej się skończy.

Przez okres ustalony przepisami kodeksu pracy jako okres urlopu ojcowskiego zasiłek macierzyński przysługuje także osobom podlegającym ubezpieczeniu chorobowemu, nie będącym pracownikami. Tacy ubezpieczeni występują z wnioskiem o wypłatę zasiłku macierzyńskiego przez okres równy okresowi urlopu ojcowskiego do płatnika zasiłku. Wniosek powinien być złożony przez ubezpieczonego przed rozpoczęciem korzystania z zasiłku macierzyńskiego i zawierać datę, od której występuje z wnioskiem o wypłatę zasiłku macierzyńskiego.

Do wypłaty zasiłku macierzyńskiego przez okres urlopu ojcowskiego wymagane są:

- oryginał skróconego odpisu aktu urodzenia dziecka,
- oświadczenie, że zasiłek macierzyński za okres urlopu ojcowskiego nie został pobrany z innego tytułu, oraz dodatkowo, jeżeli zasiłek jest wypłacany przez ZUS, zaświadczenie płatnika składek na druku ZUS Z3 w przypadku ubezpieczonego będącego pracownikiem lub na druku ZUS Z3a w przypadku ubezpieczonych nie będących pracownikami, a także:

- zaświadczenie pracodawcy o udzieleniu urlopu ojcowskiego i jego okresie – w przypadku ubezpieczonego będącego pracownikiem,

- oświadczenie o przerwaniu działalności pozarolniczej i jego okresie – w przypadku ubezpieczonego prowadzącego działalność pozarolniczą,

- zaświadczenie o przerwaniu działalności zarobkowej i jego okresie – w innych przypadkach (np. w przypadku zleceniobiorcy).

Jeśli pracownik pozostaje równolegle w więcej niż jednym stosunku pracy – może on skorzystać u wszystkich pracodawców jednocześnie z urlopu ojcowskiego. W takim przypadku za okres każdego z tych równoległych urlopów przysługuje mu zasiłek macierzyński. Jeżeli natomiast pracownik zatrudniony u dwóch pracodawców wystąpi o urlop ojcowski tylko u jednego z nich, zaś u drugiego będzie świadczył pracę – to nie ma przeszkód, aby tylko jeden pracodawca udzielił mu urlopu ojcowskiego.

Przepis art. 182³ k.p. nie wiąże prawa pracownika – ojca wychowującego dziecko do urlopu ojcowskiego z koniecznością osobistego sprawowania opieki nad dzieckiem. Dlatego nie ma przeszkód prawnych, aby taki pracownik skorzystał z urlopu ojcowskiego u każdego z pracodawców w tym samym czasie (równolegle) albo korzystał z urlopu ojcowskiego tylko u jednego pracodawcy, świadcząc w tym samym czasie pracę u drugiego pracodawcy. W świetle powołanego przepisu kodeksu pracy nie jest natomiast możliwe uzyskanie urlopu ojcowskiego u drugiego pracodawcy po wykorzystaniu urlopu ojcowskiego u pierwszego pracodawcy, a tym samym uzyskanie dwóch zasiłków macierzyńskich z tytułu dwóch urlopów ojcowskich, udzielonych w różnych terminach, na to samo dziecko.

Należy podkreślić, że pracownik – ojciec wychowujący dziecko, korzystający w dniu 1 stycznia 2012 r. z urlopu ojcowskiego w wymiarze 7 dni, będzie miał prawo do części urlopu w wymiarze odpowiadającym różnicy między podwyższonym a dotychczasowym wymiarem urlopu ojcowskiego. Części urlopu ojcowskiego, do którego prawo powstanie w 2012 r., pracodawca udzieli bezpośrednio po wykorzystaniu urlopu dotychczasowego, na pisemny wniosek, który powinien być przez pracownika złożony w terminie nie krótszym niż 3 dni przed rozpoczęciem korzystania z dodatkowej części urlopu.

Pracownik wystąpił 11 stycznia 2011 r. o udzielenie mu urlopu ojcowskiego, na dziecko urodzone 20 stycznia 2010r. w terminie od 17 do 23 stycznia 2011 r. W związku z tym, że urlop ojcowski przysługuje w wymiarze tygodnia, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez dziecko 12 miesięcy życia - urlop ojcowski i zasiłek macierzyński przysługują pracownikowi w tym konkretnym przypadku od 17 do 19 stycznia 2011 r. (przez 3 dni) - ponieważ 19 stycznia 2011 r. dziecko ukończyło 12 miesięcy.

KOBIETA SUKCESU

Każda kobieta kryje w sobie wielki potencjał i ogromne możliwości, jednak czy każda z nich potrafi te zalety właściwie wykorzystać? Czy są w stanie pokazać, jaka siła w nich drzemie i na jak wiele ich stać? Zdaniem psychologów są pewne cechy osobowości, które pozwolą paniom na osiągnięcie sukcesu w pracy i życiu osobistym.

Oto one:

Kreatywne myślenie - pozwoli w razie kłopotów w pracy lub w domu bez szwanku wyjść na prostą drogę.

Własna inicjatywa - kobieta sukcesu nie czeka z założonymi rękoma, ale sama przejmuje inicjatywę w pracy bądź związku.

Zdolność do podejmowania ryzyka. „Raz na wozie, raz pod wozem” lub „Kto nie ryzykuje, ten nie zyskuje” mawiali nasi przodkowie - nowoczesna kobieta musi umieć balansować na granicy ryzyka i wyeliminować ewentualne straty.

Radzenie sobie ze stresem - każdy dzień przynosi nam coś nowego. Przedsiębiorcza kobieta doskonale radzi sobie w stresujących sytuacjach. Potrafi wybrnąć z opresji.

Pogodzenie obowiązków zawodowych z domowymi - nowoczesna kobieta zarządza nie tylko finansami firmy, ale i budżetem domowym. Doskonale kieruje personelem w firmie i doskonale wychowuje dzieci.

Konsekwencja w działaniu - upór i konsekwentne realizowanie zamierzonych celów to cechy dobrego przywódcy. Zarówno w pracy, jak i w domu są niezbędne w osiągnięciu sukcesu.

Pewność siebie - kobieta sukcesu zna swoją wartość. Jest w pełni przekonana o słuszności i powodzeniu planu.

Zdolności przywódcze - współczesna bizneswoman jest dobrym liderem. Pokazuje innym ich pozytywne strony i wydobywa z ludzi to co mają w sobie najlepsze.

Nowoczesny look - zgodnie z maksymą: „Jak cię widzą, tak cię piszą”. Współczesna bizneswoman musi być na bieżąco nie tylko ze sprawami zawodowymi, ale też śledzić modowe trendy. W pracy elegancki kostium i wysokie szpilki, na zakupach luźny sportowy strój i wygodne adidasy.

Współczesna kobieta to już nie jest „słaba płeć”, ale w wielu dziedzinach może konkurować, a nawet wygrywać z panami. Kobiety sukcesu to panie pewne siebie, zaradne, wytrwale, nie bojące się wyzwań i takie, które wiedzą, że to, co zdobędą, zależy od nich samych, a nie od innych.

JŚ

Władze i Organy Federacji ZZPKiS

- | | | |
|--------------------|--------------------|---------------------------|
| 1. Jan Budkiewicz | przewodniczący | Kinematografia (Warszawa) |
| 2. Dorota Adamczyk | wiceprzewodnicząca | Domy Kultury (Zgierz) |
| 3. Jerzy Doliński | wiceprzewodniczący | Inst. Art. (Bydgoszcz) |

Członkowie Prezydium Zgromadzenia Del. Zw.

- | | |
|-------------------------|------------------------------|
| 4. Wojciech Dylewski | Inst. Art. (Warszawa) |
| 5. Małgorzata Grodzicka | Biblioteki (Kielce) |
| 6. Agnieszka Kociuban | Szkol. Art. (Kraków) |
| 7. Sławomir Mikołajczyk | Kinematografia (Krośniewice) |
| 8. Andrzej Salamoński | Muzea (Kraków) |
| 9. Piotr Szczechowiak | Domy Kultury (Poznań) |

Członkowie Zgromadzenia Delegatów

- | | |
|---------------------------|-----------------------------------|
| 10. Małgorzata Jurkowska | Domy Kultury (Sieradz) |
| 11. Roman Kaczmarek | Biblioteki (Poznań) |
| 12. Grzegorz Kościelniak | Muzea (Radom) |
| 13. Maria Krawczyk | Biblioteki (Piotrków Trybunalski) |
| 14. Krzysztof Kubasik | Inst. Art. (Poznań) |
| 15. Magdalena Mrozik-Żyła | Biblioteki (Konin) |
| 16. Anna Nadwodna | Biblioteki (Ostrołęka) |

Komisja Rewizyjna

- | | | |
|----------------------------------|----------------|---------------------------|
| 1. Elżbieta Kruk | przewodnicząca | Kinematografia (Warszawa) |
| 2. Anna Niemczak | | Domy Kultury (Przemyśl) |
| 3. Małgorzata Pawlik | | Muzea (Chęciny) |
| 4. Krystyna Rapacka-Rościszewska | | Szkol. Art. (Kraków) |
| 5. Sylwester Wieczorkowski | | Biblioteki (Warszawa) |
| 6. Janusz Wolicki | | Inst. Art. (Słupsk) |

Krajowy Rejestr Sadowy Nr 0000122711

Uwaga!

**Doradca do spraw związkowych - *Anatol Wasiljew*
dyżuruje w poniedziałki i czwartki w godz. 10⁰⁰–16⁰⁰
Telefony: 22 621 43 81 lub 22 629 40 81**

