



***SERWIS
INFORMACYJNY***

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

Nr 1 (283)

FZZPKiS styczeń 2012 r.

SPIS TREŚCI:

1.	Motto	str.1
2.	Podziękowanie za życzenia Świąteczno-Noworoczne	str.2
3.	Z OSTATNIEJ CHWILI: OPZZ, FORUM ZW. ZAW. i „SOLIDARNOŚĆ” ZAWIESZAJĄ UCZESTNICTWO W PRACACH TRÓJSTRONNEJ KOMISJI	str.3-4
4.	Cztery pytania do Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego	str.5
5.	Projekt Rozporządzenia placowego MKiDN bezprawny i dyskryminujący. Wystąpienia do: - Ministra Pracy i Polityki Społecznej	str.6 str.7
6.	Budżet kultury wojewodów na rok 2012	str.8
7.	Interpelacja poselska Krystyny Łybackiej w sprawie środków na podwyżki wynagrodzeń pracowników szkół artystycznych	str.9
8.	LABOR LEX - Prace w Zespole Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych. Postulaty związkowe – opinie pracodawców	str.10-11 str.12-15
9.	Walne zebranie sprawozdawczo-wyborcze Międzyzakładowego Zw. Zaw. Prac. Kultury Woj. Pomorskiego	str.16
10.	Sprawozdanie ze szkolenia dla młodych związkowców	str.17
11.	Kto zarabiał najwięcej, a kto najmniej w 2011 r.	str.18
12.	PIT 2012 – wiemy ile zapłacimy	str.19
13.	ŻEGNAMY reżysera i społecznika Krzysztofa Szmagiera	str.20

Dokumenty:

- Umowy terminowe w prawie polskim na tle prawa UE.

Serwis przeznaczony do użytku wewnętrznego związków członkowskich Federacji ZZPKiS

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

Red. prowadzący: Jan Budkiewicz; współpraca: Urszula Wieczorek

00-871 Warszawa, ul. Żelazna 67/66

Telefony: 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 22 629 40 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 130 egz. Oddano do druku 19.01.2012 r.

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

***„Od pocałunku
jeszcze nikt nie umarł,
ale był taki...
co się urodził !”***

(Humor z zeszytów)



Szanowni Państwo !

Drodzy Przyjaciele !

**Za przekazane nam w życzeniach Świąteczno –
Noworocznych dowody pamięci, życzliwości
i oczekiwania na lepszy czas przyszły**

**pięknie dziękujemy
JAN BUDKIEWICZ i współpracownicy**

Życzenia przekazali:

Dorota Abramczyk (Zgierz), Zbigniew Anculewicz (Olsztyn), Elżbieta Augustynowicz (Dyrektor CPS „Dialog”), Iwana Barańska (Sulejówek), Ryszard Bitowt (Mrągowo), Jacek Bromski (SFP), Andrzej Dębski (ZASP), Agata Dowhań (Mrągowo), Krystyn Dąbrowa (Warszawa), Władysław Dudaczyk (Bydgoszcz), Dyrektor i Pracownicy Biblioteki Publicznej w Trzciance, Robert Honory (Bank Milenium), Jerzy Jasiuk (dyrektor Muzeum Techniki), Grażyna Jaworska (Warszawa), Teresa Janczyk (Zduńska Wola), Kierownictwo OPZZ, Konsultacyjna Rada Związków Zawodowych Pracowników Kultury (Moskwa), Grzegorz Kościelniak (Muzeum Malczewskiego - Radom), Elżbieta Kruk (Warszawa), Maria Kuśmierczuk (Warszawa), Krystyna i Jerzy Krzekotowscy (Warszawa), Barbara Lankamer (Częstochowa), Tomasz Mędrzak (Warszawa), Ewa Mickiewicz (Olsztyn), Anna Niemczak (Przemyśl), pracownicy Miejskiej Biblioteki Publicznej w Jezioranach, pracownicy Miejskiej i Gminnej Biblioteki Publicznej w Pińczowie, Andrzej Salamoński (Kraków), Elżbieta Stefańczyk (Przewodnicząca Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich), Krystyna Sól (Olsztyn), Piotr Szczechowiak (Dąbrowa k. Poznania), Teresa Świerczewska (Wołomin), Janusz Teczowski (Warszawa), Jan Topczewski (Warszawa), prof. Jacek Wojciechowski (Kraków), Krystyna Wołoch (Gliwice), Maria Zacharewicz (Bartoszyce).

oraz Zarządy i członkowie:

Związku Zaw. Prac. Bibliotek Publicznych w Bydgoszczy; Międzyzakładowego Zw. Zaw. Prac. Kultury Woj. Pomorskiego w Gdańsku; Międzyzakładowego Zw. Zaw. Prac. Kultury i Sztuki w Łużnej; Międzyzakładowego Zw. Zaw. Prac. Kultury Woj. Lubelskiego; Regionalnego Zw. Zaw. Prac. Bibliotek Publicznych w Ostrołęce; Ponadzakładowego Zw. Zaw. Prac. Kultury Ziemi Nadnoteckiej w Pile; Zw. Zaw. Prac. Państwowego Teatru Lalki „Tęcza” w Słupsku; Związku Zaw. Prac. Bibliotek Publicznych w Sieradzu; Miejskiego Zw. Zaw. Prac. Kultury i Sztuki w Zgierzu; Międzyzakładowego Zw. Zaw. Prac. Kultury przy MBP w Żyrardowie.



**Pan
Donald Tusk
Prezes Rady Ministrów**

**DECYZJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH REPREZENTOWANYCH
W TROJSTRONNEJ KOMISJI DO SPRAW SPOŁECZNO-GOSPODARCZYCH**

Forum Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność” i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych postanawiają o zawieszeniu, z dniem 16 stycznia 2012 roku, udziału swoich przedstawicieli w pracach zespołów problemowych Trojstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych.

Ta trudna dla nas decyzja spowodowana jest łamaniem przez rząd obowiązującej w RP ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (Dz. U. z 18 września 2001 r. z późn. zm.), a tym samym lekceważeniem przez stronę rządową dialogu społecznego i organizacji partnerów społecznych, reprezentujących wobec rządu kilkumilionową rzeszę pracowników.

Przyczyny podjęcia decyzji.

Ostatnie posiedzenie Prezydium Trójstronnej Komisji odbyło się 27 czerwca 2011 r., a posiedzenie plenarne w dniu 11 lipca 2011 r.

Tym samym złamany został: art. 10 ust. 8 ustawy o Trójstronnej Komisji stanowiący iż: *Posiedzenia Komisji odbywają się w zależności od potrzeb, nie rzadziej jednak niż raz na 2 miesiące*”, a za ich zwoływanie odpowiedzialny jest Przewodniczący Komisji (art. 12 ust. 5 ustawy) wyznaczony przez Prezesa Rady Ministrów (art. 12 ust. 2 ustawy),

Zatem do dnia dzisiejszego powinny odbyć się co najmniej cztery posiedzenia Prezydium i trzy posiedzenia plenarne Trójstronnej Komisji.

Nieodbywanie wymaganych prawem posiedzeń odbieramy jako zawieszenie udziału strony rządowej w pracach Trójstronnej Komisji.

Rząd skupił się wyłącznie na swoim (i to nie zawsze) udziale w pracach zespołów problemowych Komisji. Zespoły problemowe są organami pomocniczymi Komisji (powoływanymi przez Komisję) i mogą działać jedynie w granicach danego im uprawnienia. bez prawa

podejmowania w omawianych sprawach uchwał, które zgodnie z ustawą zastrzeżone jest do kompetencji Trójstronnej Komisji (art. 10 ust. 2).

Dyskusje na posiedzeniach zespołów problemowych nie zastąpią prac Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i jego Prezydium.

Do dnia dzisiejszego nie zostaliśmy poinformowani o powołaniu przez Prezesa Rady Ministrów przewodniczącego Trójstronnej Komisji jak i przedstawicieli Rady Ministrów w składzie Komisji, tym samym rząd potwierdza tylko zawieszenie swojego udziału w jej pracach.

Prowadzenie dialogu społecznego jest konstytucyjnym obowiązkiem rządu (art. 20 Konstytucji RP).

NIKT NIE ZWOLNIL RZĄDU Z JEGO PROWADZENIA.

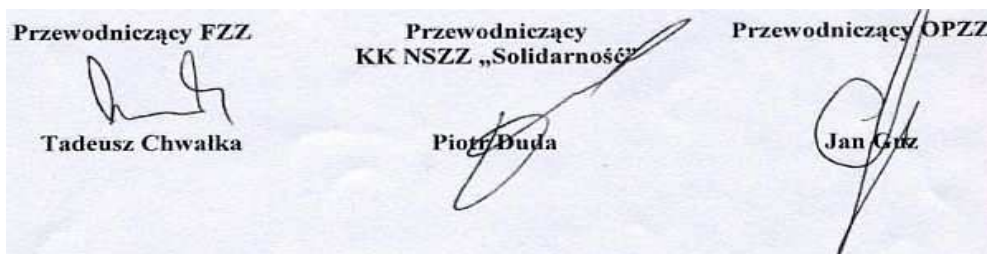
Jednocześnie ten sam rząd i jego ministrowie serwują nam kontrowersyjne propozycje reform (np. podniesienie wieku emerytalnego) bez przeprowadzenia rzetelnej merytorycznej dyskusji z przedstawicielami milionów polskich pracowników - reprezentatywnych organizacji związkowych

Otrzymujemy bez konsultowania z nami założeń projektów, gotowe już projekty ustaw. Niektóre z nich, ze względu na swój powszechny charakter powinny być wcześniej przedmiotem dyskusji na posiedzeniach Trójstronnej Komisji.

Notorycznie łamane są przez rząd przepisy, ustawy o związkach zawodowych, w zakresie terminów przewidzianych na konsultacje przedkładanych nam projektów ustaw i rozporządzeń. Nierzadkie są przypadki otrzymywania ich po terminie. Do kuriozalnych zaliczyć należy zapisy informujące, że w przypadku nienadesłania uwag lub opinii (lub przesłanie ich po terminie) zostanie uznane za uzgodnienie projektów.

NIKT NIE ZWOLNIŁ RZĄDU Z PRZESTRZEGANIA PRZEPISÓW USTAW.

Forum Związków Zawodowych NSZZ „Solidarność” i Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych oczekuje od Prezesa Rady Ministrów spotkania się w tej sprawie z członkami Prezydium Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i tym samym wznowienia dialogu społecznego



Do wiadomości:

1. Władysław Kosiniak-Kamysz, Minister Pracy i Polityki Społecznej
2. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych



FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH
PRACOWNIKÓW KULTURY I SZTUKI
FEDERATION OF TRADE UNIONS OF CULTURE
AND ARTS WORKERS
ul. Żelazna 67/66; 00-871 Warszawa
Konto: PKO Bank Polski SA XV Oddział Centrum
Nr 34 1020 1156 0000 7102 0060 1146

Warszawa 13.1.2012r.

INTERNET:

federacja@fzpkis.pl
http://www.fzpkis.pl

TELEFONY:

przewodniczący 22 629 85 80
dz. org.-prawny 22 621 80 51
dz. finansowy 22 621 43 81
TELEFAX: 22 628 90 39

L.dz. FED/ 38/012

Sza. P.

Bogdan Zdrojewski
Minister Kultury
i Dziedzictwa Narodowego

Panie Ministrze !

Ucieszyliśmy się z faktu, że p. Premier Donald Tusk podpisał z kilkoma osobami - wśród nich z p. J. Hausnerem - Porozumienie o 1% PKB dla kultury. Co prawda nie wiadomo od jakiej wielkości procent ma być liczony, ale jednak to 1%.

W związku z tym - z upoważnienia Prezydium Federacji - chciałbym zadać następujące pytania:

1. Jaką moc prawną ma w/w porozumienie zawarte przez Premiera i jakie zasady oraz rygory gwarantują jego wykonanie ?
2. Czy wynikiem wzrostu budżetu kultury do 1% mają być rygorystycznie wprowadzane przez samorządy, niższe o 10-15 % ni w roku 2010, dotacje i dofinansowania dla instytucji kultury ?
3. Na spotkaniach i szkoleniach informacyjnych, prowadzonych przez resort, uczestnikom rozdawany jest projekt Rozporządzenia płacowego - **dotychczas nie konsultowany ze związkami zawodowymi** - w którym przewiduje się następujące wynagrodzenie zasadnicze. Cytuję z projektu ministerialnego:
W grupie I - najniższej - 1050 zł., w najwyższej XXI - 1500 zł. brutto. Ponieważ nie ma w tabeli widełek, samorządy (i to liczne) chcą obowiązujące układy zbiorowe i regulaminy wynagradzania obniżać do wysokości proponowanej przez Ministerstwo, które w tej sprawie stanowi dla samorządów wzór. Czy właściwym jest wzór, który krzywdzi ludzi ?
4. W związku z tym, że w instytucjach kultury pracują też ludzie młodzi, którzy nie mogą liczyć na żadne dodatki stażowe, jak się ma płacowa propozycja resortu do obowiązkowego od 1 stycznia 2012 r., minimalnego wynagrodzenia 1500 zł brutto. Kwoty, którą przyjęła Rada Ministrów z Pana udziałem.

Z poważaniem

Do wiadomości:

- Kierownictwo OPZZ
- Związki członkowskie FZZPKiS

PRZEWODNICZĄCY
Federacji ZPKiS

Jan Budkiewicz



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

**Sz. Pan
Władysław Kosiniak-Kamysz
Minister Pracy i Polityki Społecznej**

Nawiązując do ustaleń podczas opłatkowego spotkania w OPZZ, przesyłam awizowany podczas rozmowy projekt Rozporządzenia płacowego Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego, który rozdawany był podczas szkoleń resortowych dla dyrektorów instytucji kultury.

Projekt był rozdawany i omawiany, chociaż nie był konsultowany przez MKiDN ze związkami zawodowymi (w tym z naszą Federacją i OPZZ).

Projekt uznajemy za bezprawny i dyskryminujący pracowników kultury. Rada Ministrów ustaliła przecież, że od 1 stycznia 2012 r. najniższe wynagrodzenie wynosić ma 1500 zł., tymczasem w opracowaniu MKiDN do. minimalnej płacy zasadniczej są podane kwoty od najniższej - 1050 zł do 1500 zł - najwyższej !!! Projekt jest niespójny także w innych rozstrzygnięciach. Chciałbym je przedstawić podczas rozmowy ustalonej między nami wstępnie na pierwszą połowę stycznia.

Proszę o zaproponowanie dogodnych dla p. Ministra dwóch terminów, z których mógłbym wybrać jeden, bezkolizyjny z innymi obowiązkami.

***Przypominając w Starym Roku ustalenie opłatkowe
pozostaję z szacunkiem***

Warszawa, 27.1 2.20 11 r.

Warszawa, 27.12.2011r.

Sz. Pan Posel

Ryszard Zbrzyzny

Drogi Ryszardzie !

Chciałbym Ciebie zainteresować sytuacją finansową instytucji kultury podległych samorządom, która w przeciwieństwie do „zasobnego” MKiDN jest zła.

Przyczyny są różne. Często powodem jest lekceważenie roli kultury i jej instytucji, ale bywa, że dyktują to trudne wybory - na co przeznaczyć ograniczone fundusze samorządowe.

Federacja informowana jest przez swoje związki członkowskie, jakie decyzje podejmują – lub zamierzają podjąć – władze samorządowe województwa, miasta czy gminy.

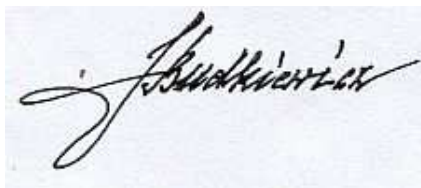
Z uzyskanych wstępnie wiadomości, prezydenci, starostowie i wójtowie powiadają już podległych dyrektorów instytucji kultury, **o zmniejszeniu dotacji na 2012 r. o 10-15 %** w stosunku do budżetów na rok bieżący. Myślę, że konieczna jest w tej sprawie „reakcja” parlamentarna.

Drugim problemem jest przygotowywana przez MKiDN nowelizacja - dopiero co uchwalonej ustawy - „o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej”. Jak mówią osoby „poinformowane” chodzi o to, aby dodać do ustawy zapisy, które Minister i PO chciały uchwalić a parlament w tym roku odrzucił.

Trzecia sprawa to przygotowany przez MKiDN projekt Rozporządzeń dot. minimalnego wynagrodzenia w instytucjach kultury (przesyłam). Jest to wyjątkowo nieuczciwe, żeby proponować stawki wynagrodzeń, które tylko w grupie najwyższej - czyli XXI - są równe (1500 zł) minimalnemu wynagrodzeniu, obowiązującemu od 1.I 2012 r. Szczególnego znaczenia nabiera fakt, że Rozporządzenia mają podpisać konstytucyjni Ministrowie Kultury oraz Pracy, którzy uczestniczyli w podjęciu uchwały Rady Ministrów !!!

W tym kontekście żenujące są słowa Premiera „o dbałości o ludzi kultury”, których Jego Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego skazuje bezprawnie na najniżej uposażonych.

Z życzeniami Noworocznymi



BUDŻET WOJEWODÓW NA ROK 2012

Dysponentami środków na kulturę i ochronę dziedzictwa narodowego są również Wojewodowie.

Na 2012 rok Wojewodowie zaplanowali dla dz. 921 - Kultura i ochrona dziedzictwa narodowego 82.076 tys. zł, tj. 4,6% wydatków objętych tym działem, z czego na wydatki bieżące przeznaczyci 81.728 tys. zł. Pozostała kwota 348 tys. zł. to wydatki majątkowe.

Wydatki bieżące przeznaczone będą głównie na finansowanie działalności Wojewódzkich Urzędów Ochrony Zabytków - 49.368 tys. zł i zadania z zakresu ochrony zabytków i opieki nad zabytkami - 32.244 tys. zł. Wydatki z tego tytułu występują w budżetach wszystkich wojewodów.

W ramach wydatków tego działu realizowane będą również zadania przez Wojewódzkie Komitety Ochrony Pamięci Walk i Męczeństwa w województwie kujawsko - pomorskim, małopolskim i warmińsko -mazurskim - 116 tys. zł.

Na wydatki majątkowe zaplanowana została kwota w wysokości 348 tys. zł.

W 2012 roku w ramach budżetu wojewodów ze środków na wydatki inwestycyjne finansowane będą in. modernizacja siedzib, zakupy sprzętu komputerowego i oprogramowania, sprzętu biurowego dla Wojewódzkich Urzędów Ochrony Zabytków.

Zestawienie kwot wydatków na kulturę i ochronę dziedzictwa narodowego w budżecie wojewodów przedstawia załącznik nr 1 oraz poniższe tabele.

Tabela nr 10. Projekt budżetu wojewodów w rozbiciu na poszczególnych wojewodów.

(w tys. zł)

Cz.	Województwo	dz. 921 OGÓLEM	z tego:	
			wydatki bieżące	wydatki majątkowe
85	Zbiorczo	82 076	81 728	348
85/02	dolnośląskie	5 022	5 022	0
85/04	kujawsko - pomorskie	4 907	4 907	0
85/06	lubelskie	4 981	4 981	0
85/08	lubuskie	2 597	2 597	0
85/10	łódzkie	4 615	4 592	23
85/12	małopolskie	9 348	9 348	0
85/14	mazowieckie	7 724	7 724	0
85/16	opolskie	2 010	2 003	7
85/18	podkarpackie	13 238	13 188	50
85/20	podlaskie	2 582	2 582	0
85/22	pomorskie	3 438	3 238	200
85/24	śląskie	6 147	6 147	0
85/26	świętokrzyskie	2 902	2 884	18
85/28	warmińsko - mazurskie	3 341	3 341	0
85/30	wielkopolskie	6 339	6 339	0
85/32	zachodniopomorskie	2 885	2 835	50

Tabela nr 11. Projekt budżetu wojewodów w rozbiciu na rozdziały klasyfikacji budżetowej

(w tys. zł)

Dział rozd.	Nazwa	OGÓLEM	z tego:	
			wydatki bieżące	wydatki majątkowe
921	Zbiorczo budżet wojewodów	82 076	81 728	348
92120	Ochrona zabytków i opieka nad zabytkami	32 244	32 244	0
92121	Wojewódzkie Urzędy Ochrony Zabytków	49 716	49 368	348
92195	Pozostała działalność	116	116	0



Posel na Sejm RP
Krystyna Łybacka

Poznań, dnia 5 grudnia 2011 r.

Szanowny Pan
Jan Budkiewicz
Przewodniczący
FZZ Pracowników Kultury i Sztuki

Szanowny Panu Przewodniczący, Drodzy Jawni,
Pragnę serdecznie i gorąco podziękować za otrzymane życzenia i gratulacje z okazji ponownego wyboru na Posła RP.

Pozwalam sobie jednocześnie przestać w załączeniu tekst wystosowanej przeze mnie interpelacji poselskiej w sprawie pracowników w szkół artystycznych.

Jestem wyjątkowo szczęśliwa.

Szanowna Pani
Ewa Kopacz
Marszałek Sejmu RP

Poznań, dnia 21 listopada 2011 r.

Szanowna Pani Marszałek,

Zgodnie z art. 192 Regulaminu Sejmu RP zgłaszam interpelację poselską do Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego w sprawie zagwarantowania środków na podwyżki wynagrodzeń pracowników administracji i obsługi szkół artystycznych.

Szanowny Panie Ministrze,

W odpowiedzi na skierowane przeze mnie w poprzedniej kadencji Sejmu zapytanie do Ministra Finansów otrzymałam informację, że w związku z wciąż trwającymi pracami nad ustawą budżetową Ministerstwo Finansów nie jest w stanie określić, czy w roku 2012 planowane jest przeznaczenie dodatkowych środków na odkładane od kilku lat podwyżki dla pracowników administracji i obsługi szkół artystycznych.

Wnioski o zwiększenie kwoty przeznaczonej na wynagrodzenia od kilku lat kierowane są do Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego przez dyrektorów placówek, wskazujących na trudne do zrozumienia „zamrożenie” płac pracowniczych w ostatnich kilku latach.

Bardzo proszę Pana Ministra o odpowiedź: czy Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego zaplanowało w budżecie na 2012 rok zwiększenie środków na wynagrodzenia pracowników administracji i obsługi szkół artystycznych?

Jestem wyjątkowo szczęśliwa.



Warszawa, dnia 28 listopada 2011 r.

Prace w Zespole Prawa Pracy i Układów Zbiorowych Trójstronnej Komisji ds. Społeczno - Gospodarczych

W ostatnim czasie na forum Zespołu pojawiło się wiele propozycji zmian prawa pracy, jak i prawa związkowego, zgłaszanych zarówno przez organizacje związkowe, jak i organizacje pracodawców.

Postulaty związków zawodowych dotyczą m.in. następujących kwestii:

- wprowadzenie zmian w przepisach dotyczących umowy o pracę na czas określony. Aktualne zapisy ustawowe 53 niekorzystne dla pracowników - dopuszczają w praktyce możliwość stosowania rozwiązań patologicznych, takich jak masowe zawieranie tego typu umów, w dodatku na wiele lat. Propozycja związkowa zmierza do wprowadzenia limitu okresu pracy na podstawie umowy na czas określony przez pracownika u danego pracodawcy do 24 miesięcy.
- wzmocnienia reprezentatywnych zakładowych organizacji związkowych. Reprezentacja związkowa optuje za podniesieniem progu reprezentatywności zakładowej do 15% dla związków zawodowych nie będących członkami organizacji związkowej zasiadającej w Trójstronnej Komisji. Ponadto postuluje się wprowadzenie zasady zgodnie z którą uprawnienia zbiorowe będą przysługiwały tylko i wyłącznie organizacjom reprezentatywnym. Dopuszcza się pewną modyfikację tej propozycji tylko w zakresie wszczęcia sporu zbiorowego przez organizację niereprezentatywną - po uzyskaniu przez nią pozytywnego wyniku w referendum przeprowadzonym wśród załogi zakładu pracy.
- w przepisach dotyczących sporu zbiorowego należy wprowadzić możliwość prowadzenia sporu z zarządem centralnym (spółka „matka) lub podmiotem, który ma faktyczne władztwo w sferze publicznej.
- należy zmienić przepisy dotyczące prawa przynależności do związków zawodowych (rozszerzenie prawa koalicji) - tak, aby osoby samo zatrudnione oraz wykonujące

OGOLNOPOLSKIE POROZUMIENIE ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

00-924 Warszawa, ul. Kopernika 36/40

tel.: 022 551 55 00, fax: 022 551 55 01

e-mail: guz@opzz.org.pl, [www: http://opzz.org.pl](http://opzz.org.pl)

pracę na podstawie umów cywilnoprawnych mogły być członkami związków zawodowych oraz korzystać z praw i obowiązków z tym związanych.

- odliczanie składki związkowej - należy wprowadzić możliwość odliczenia składki uiszczanej przez członków związków zawodowych w kontekście podatku dochodowego od osób fizycznych.

Organizacje pracodawców m.in. Proponują:

- zmiany przepisów w zakresie konsultacji zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony. Konsultacja następowałaby już po fakcie, czyli po wręczeniu wypowiedzenia umowy o pracę danemu pracownikowi.
- podwyższenie progu reprezentatywności zakładowej do 20%.
- Wprowadzenie zmian w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych m.in. poprzez precyzyjniejsze wskazanie przedmiotu sporu zbiorowego, wskazanie drogi sadowej w celu oceny legalności sporu zbiorowego 5 strajku, wydłużenia terminów, wprowadzenia terminu przedawnienia sporu zbiorowego oraz zasad przeprowadzania referendum strajkowego.
- większą swobodę stron w zakresie negocjowania i ustalania warunków w układach zbiorowych pracy. Z tym postulatem wiąże się kwestia uprawnień stron w zakładzie pracy do autonomicznego określania przepisów wewnątrzzakładowych. Zmiany powinny umożliwić większą swobodę stron w ustalaniu szczegółowych zapisów przy zachowaniu minimalnych gwarancji uregulowanych w przepisach europejskich i krajowych.
- należy wprowadzić nową formę reprezentacji interesów pracowniczych w sektorze małych przedsiębiorstw - rolę taką mogłyby spełniać powoływany w zakładach zatrudniających do 50 pracowników mąż zaufania jako reprezentant załogi uprawniony do konsultowania ważnych kwestii pracowniczych, regulaminów i zakładowych źródeł prawa pracy, a także zmian w organizacji pracy.
- należy rozstrzygnąć i uregulować kwestię zasad konsultacji regulaminu wynagrodzeń po wypowiedzeniu układu zbiorowego pracy, tak aby możliwe było wydanie regulaminu nawet mimo sprzeciwu organizacji związkowej,
- należy dokonać przeglądu szeregu uprawnień związkowych, w szczególności zasad ochronnych stosunku pracy działaczy związkowych

Wiceprzewodniczący OPZZ

Andrzej Radzikowski



Zasady reprezentacji przed sądem pracodawcy i pracownika

Między pracodawcami a ich pracownikami często dochodzi do sporów, które trafiają do sądów. Jednym z praktycznych problemów, które wiążą się z tym procesowym aspektem stosunków pracowniczych, jest odpowiednia reprezentacja każdej ze stron sporu przed sądem pracy. Zasady reprezentacji regulowane są przez przepisy kodeksu postępowania cywilnego, ale stosując je trzeba uwzględnić szczególne nakazy wynikające z kodeksu pracy.

Zarówno pracodawca jak i pracownik mają ustawowo przyznaną zdolność sądową czyli zdolność do występowania w procesie jako strona. Zdolność tę (zgodnie z art. 64 k.p.c.) ma bowiem każda osoba fizyczna i prawna, jak również jednostki organizacyjne niebędące osobami prawnymi, którym ustawa przyznaje zdolność prawną

Jako strony procesu

W przypadku pracowników, będących osobami fizycznymi, ich zdolność sądowa w świetle powyższej regulacji jest oczywista, ale **zdolność sądowa pracodawców staje się czytelna dopiero w kontekście ustawowej definicji pracodawcy**. Zgodnie z art. 3 k.p. -pracodawca jest jednostką organizacyjną, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników.

Pracodawców można zatem podzielić na trzy grupy:

- mających status osób prawnych (np. spółki z o.o.),
- będących jednostkami organizacyjnymi pozbawionymi przymiotu osobowości prawnej (np. gminne szkoły podstawowe czy ministerstwa) oraz pracodawców będących osobami fizycznymi, np. działającymi jednoosobowo jako przedsiębiorcy, wpisani do gminnej ewidencji działalności gospodarczej.

W związku z powyższym w *postępowaniu przed okręgowym sądem pracy i ubezpieczeń społecznych w sprawach o rozszczenia pracowników ze stosunku pracy stroną procesową, nie jest Skarb Państwa, lecz państwowa jednostka organizacyjna, będąca zakładem pracy w rozumieniu art. 3 k.p., reprezentowana przez jej kierownika lub innego pracownika upoważnionego do działania w określonym zakresie w imieniu zakładu pracy. Państwowa jednostka organizacyjna, która jest pracodawcą (art. 3 k.p.), a nie Skarb Państwa, podejmuje czynności procesowe na podstawie art. 67 § 1 k.p.c., a nie na podstawie art. 67 § 2 k.p.c. (postanowienie SN z dnia 15 grudnia 2009 r., sygn. akt IIPZ 23/09, „Lex” nr 577835).*

Zdolność procesowa

Poza zdolnością sądową czyli zdolnością do występowania w procesie przed sądem pracy jako strona, **zarówno pracodawca jak i pracownik z reguły mają również**

zdolność procesową, czyli zdolność do czynności procesowych, takich jak wnoszenie pism procesowych do sądu czy składanie oświadczeń na rozprawie przed sądem. K.p.c. przyznaje w art. 65 § 1 zdolność procesową m.in. osobom prawnym oraz innym jednostkom organizacyjnym (o których mowa w art. 64 k.p.c.), ale także osobom fizycznym posiadającym pełną zdolność do czynności prawnych.

Praktyczny problem ze zdolnością procesową może wobec tego pojawić się w przypadku tych pracowników oraz pracodawców będących osobami fizycznymi, którzy utracili pełną zdolność do czynności prawnych, np. w związku z ich całkowitym ubezwłasnowolnieniem (por. art. 12 i art. 13 § 1 k.c.). Osoba fizyczna niemająca zdolności procesowej może podejmować czynności procesowe tylko przez swojego przedstawiciela ustawowego (art. 66 k.p.c.), np. opiekuna osoby ubezwłasnowolnionej całkowicie (por. art. 13 § 2 k.c.).

Natomiast pracodawcy niebędący osobami fizycznymi, czyli mający status osób prawnych albo innych jednostek organizacyjnych, dokonują czynności procesowych przez swoje organy albo przez osoby uprawnione do działania w ich imieniu (art. 67 § 1 k.p.c.).

W wyjątkowych przypadkach za pracodawcę lub pracownika może przed sądem działać kurator, ustanowiony na wniosek strony przeciwnej, podejmującej czynność procesową, niecierpiącą zwłoki. Dotyczy to np. sytuacji, gdy pracownik niedysponujący zdolnością procesową nie ma przedstawiciela ustawowego, albo jeśli pracodawca będący osobą prawną nie ma organu powołanego do jego reprezentowania (por. art. 69 k.p.c.).

W sposób szczególny zagadnienie zdolności sądowej i procesowej pracodawców reguluje art. 460 k.p.c., zgodnie z którym zdolność sądowa i procesowa ma także pracodawca, chociażby nie posiadał osobowości prawnej (§ 1), w razie zaś potrzeby ustanowienia dla strony kuratora, postanowienie, o którym mowa w art. 69, może zapaść również z urzędu (§ 2).

Istotny w tym kontekście jest wyrok Sądu Najwyższego z dnia 25 września 2008 r. (sygn. akt II PK 36/08, „Monitor Prawa Pracy” nr 20/2009, str. 532), zgodnie z którym *zdolność sądowa i procesowa w sprawach z zakresu prawa pracy jest powiązana z podmiotowością*

w zakresie zatrudniania pracowników. Podmiot, który nie ma osobowości prawnej ani zdolności do bycia pracodawcą. (art. 3 k.p.), nie ma zdolności sadowej ani procesowej w sprawie z zakresu prawa pracy. Nie ma takiej zdolności wójt

Zarządzający albo wyznaczony

Ogólna zasada dokonywania przez jednostki organizacyjne czynności procesowych przed sądem przez swoje organy albo przez osoby uprawnione do działania w ich imieniu, określona w art. 67 § 1 k.p.c., na gruncie przepisów prawa pracy ma swój szczególnie odpowiednik, którym jest art. 3¹ k.p. Stanowi on, że za pracodawcę będącego jednostką organizacyjną czynności w sprawach z zakresu prawa pracy dokonuje osoba lub organ zarządzający tą jednostką albo inna wyznaczona do tego osoba (§ 1). Regułę tę stosuje się odpowiednio do pracodawcy będącego osobą fizyczną, jeżeli nie dokonuje on osobiście czynności, o których mowa w tym przepisie (§ 2).

Znaczenie art. 3¹ k.p. również dla praktyki procesowej, czyli dla spraw rozpatrywanych przez sądy pracy, podnoszone jest w orzecznictwie Sadu Najwyższego. Zgodnie z postanowieniem sądu z dnia 14 maja 2001 r. (sygn. akt I PZ 0/01, OSNP 2003/7/180) *krąg osób upoważnionych do udzielania pełnomocnictwa procesowego w sprawach z zakresu prawa pracy wyznaczony jest przez art. 3¹ k.p., a nie przez art. 38 k.c.* Ten ostatni przepis stwierdza, że osoba prawna działa przez swoje organy w sposób przewidziany w ustawie i w opartym na niej statucie.

W uzasadnieniu do powyższego postanowienia SN zwrócił uwagę na to, że *ujęcie art. 3¹ § 1 k.p. odbiega od zasady wyrażonej w art. 38 k.c., gdyż w tym pierwszym przepisie mowa jest nie tylko o organie (z ograniczeniem, że idzie tylko o organ zarządzający), ale także o osobie zarządzającej, a ponadto o innej osobie (ani nie będącej organem, ani nie spełniającej funkcji zarządzającej) wyznaczonej do dokonywania czynności z zakresu prawa pracy (w tym czynności prawnych). Należy przyjąć, że wyznaczenie do dokonywania tych czynności może wynikać nie tylko z ustawy czy też ze statutu, ale także z innego rodzaju regulacji wewnątrzzakładowych.*

Dzięki rozwiązaniu przewidzianemu w art. 3¹ k.p. nie jest konieczne, aby czynności istotne dla reprezentacji pracodawcy przed sądem dokonywane były każdorazowo przez osoby zarządzającej zakładem pracy, czyli w praktyce (zasadniczo) przez kierownika zakładu pracy, np. dyrektora przedsiębiorstwa państwowego czy dyrektora generalnego urzędu państwowego. **Nie ma zatem potrzeby** (pomijając możliwość ustanowienia pełnomocnika procesowego - por. uwagi dalej), **aby kierownik zakładu pracy chodził osobiście na rozprawy przed sądem pracy czy też podpisywał wszystkie pełnomocnictwa** dla osób, które mają reprezentować pracodawcę przed sądem.

Aby tego uniknąć, kierownik zakładu pracy, jako osoba zarządzająca jednostką organizacyjną w rozumieniu art. 3¹ § 1 k.p., może wyznaczyć inną osobę do dokonywania czynności w sprawach z zakresu prawa pracy (por. postanowienie SN z dnia 12 października 2000 r., sygn. akt I PKN 536/00, OSNP 2002/10/241), wystawiając dla tej osoby, np. kierownika określonej komórki organiza-

cyjnej zakładu pracy, stosowe upoważnienie (pełnomocnictwo).

Z punktu widzenia praktyki procesowej ważne jest, aby pełnomocnictwo to obejmowało dwa zakresy:

— upoważnienie do reprezentowania pracodawcy w postępowaniach przed sądem, w tym w szczególności przed sądem pracy oraz

- upoważnienie do udzielania dalszych pełnomocnictw w zakresie powyższej reprezentacji.

Na podstawie takiego upoważnienia wyznaczona przez kierownika zakładu pracy osoba może sama zarówno dokonywać czynności procesowych w sprawach z zakresu prawa pracy, np. podpisywać w imieniu pracodawcy pisma procesowe w tych sprawach, jak też udzielać pełnomocnictw procesowych innym osobom (dalszym pełnomocnikom).

Jest to istotne szczególnie wówczas, gdy kierownik zakładu pracy jest czasowo nieobecny, np. w związku z wyjazdem służbowym. Powyższe upoważnienie powoduje, że nieobecny kierownik zakładu pracy może być niezwłocznie zastąpiony przez inną wyznaczoną osobę, co pozwala pracodawcy uniknąć negatywnych skutków upływu terminów procesowych, np. terminu na wniesienie apelacji od niekorzystnego dla pracodawcy wyroku sądu pracy (przy założeniu, że w danej sprawie nie został ustanowiony pełnomocnik procesowy, np. radca prawny).

Pełnomocnik procesowy pracodawcy

Poza tym, że pracodawca może być reprezentowany w postępowaniu przed sądem przez osoby (organy) zarządzające albo inne wyznaczone do tego osoby, w grę wchodzi też działanie przez pracodawcę jako stronę przed sądem pracy za pośrednictwem pełnomocników (art. 86 k.p.c.). W tym zakresie ogólne przepisy kodeksowe uwzględniają specyfikę stosunków pracowniczych.

Zasadą jest ustanawianie profesjonalnych pełnomocników procesowych, w roli których występują adwokaci lub radcowie prawni (art. 87 § 1 k.p.c.). Wyjątkowo **-w postępowaniach przed Sądem Najwyższym zastępstwo pracodawcy przez adwokatów lub radców prawnych jest nawet obowiązkowe** (art. 87¹ k.p.c.), co oznacza, że np. w celu wniesienia kasacji pracodawca zmuszony jest zaangażować adwokata lub radcę prawnego.

W postępowaniach **przed innymi sądami - pracodawca mający status osoby prawnej lub przedsiębiorcy może** natomiast zamiast adwokata lub radcy prawnego **ustanowić jako pełnomocnika procesowego** swoje-go pracownika (art. 97 § 2 zd. 1 k.p.c.), który nie jest ani adwokatem, ani radcą prawnym - **np. specjalistę** potrafiącego fachowo ocenić merytoryczny aspekt sprawy (wielu pracodawców nie zatrudnia na etacie radców prawnych).

Możliwość taka nie dotyczy zatem wszystkich pracodawców, w tym zwłaszcza niebędących przedsiębiorcami jednostek organizacyjnych, pozbawionych osobowości prawnej, np. mających status jednostek budżetowych urzędów.

To, czy uprawniony pracodawca udzieli pełnomocnictwa procesowego swojemu pracownikowi zamiast

adwokatowi lub radcy prawnemu, zależy od jego swobodnej decyzji, gdyż art. 87 § 2 k.p.c. stwarza przedsiębiorcy, także niebędącemu osobą prawną, możliwość udzielenia umocowania także swojemu pracownikowi, nie nakładając takiego obowiązku (por. postanowienie SN z dnia 22 marca 1999 r., sygn. akt III CKN 1209/98, „Lex” nr 521871).

Formalne aspekty pełnomocnictwa procesowego

Ustanowienie pełnomocnika procesowego przez pracodawcę wiąże się, co do zasady, z podpisaniem przez osobę (lub osoby) upoważnione do reprezentowania pracodawcy w tym zakresie (por. uwagi wyżej) stosownego dokumentu, czyli pełnomocnictwa procesowego. Jedyne wyjątkowo taki dokument nie jest konieczny — jeśli pełnomocnik zostanie ustanowiony ustnie przed sądem, co wymaga jednak obecności w sądzie nie tylko osoby, która ma występować w danej sprawie jako pełnomocnik (np. pracownika pracodawcy), ale także osoby upoważnionej do jego ustanowienia, np. kierownika zakładu pracy.

Na wyjątek ten zwrócił uwagę Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 6 października 2010 r. (sygn. akt II CZ 102/10, „Lex” nr 741025), stwierdzając, iż skoro ustawodawca przewidział nawet uprawnienie strony do ustnego udzielenia pełnomocnictwa, to argumenty natury systemowej i logicznej wskazują, na to, że jeżeli umocowanie i zatrudnienie potwierdził na posiedzeniu jawnym ustnie piastun organu strony, uprawniony do zatrudniania pracowników, w obecności zainteresowanego oświadczającego przed sądem, że jest pracownikiem i znalazło to odzwierciedlenie w zapisie protokołu rozprawy, to fakt zatrudnienia tego pracownika w rozumieniu art. 87 § 2 k.p.c. został wykazany.

W przepisach ustawowych nie przewidziano urzędowego

wzoru pełnomocnictwa procesowego. Art. 88 k.p.c. reguluje jedynie zróżnicowanie pełnomocnictwa. Zgodnie z tym przepisem pełnomocnictwo może być albo procesowe (ogólne bądź do prowadzenia poszczególnych spraw), albo do niektórych tylko czynności procesowych. Właśnie art. 88 k.p.c. określa rodzaje pełnomocnictwa do działania przed sądem, gdyż art. 98 k.c. określa rodzaj pełnomocnictwa do dokonywania czynności prawnych (por. powołane powyżej postanowienie SN z dnia 22 marca 1999 r.), np. do zawierania umów w imieniu pracodawcy.

Pełnomocnictwem procesowym ogólnym będzie upoważnienie udzielone przez osobę (osoby) zarządzającą (kierownika pracodawcy) innej wyznaczonej osobie na podstawie art. 3¹ k.p. (por. uwagi wyżej). Natomiast pełnomocnictwa procesowe do prowadzenia poszczególnych

spraw to pełnomocnictwa upoważniające adwokata, radę prawnego lub pracownika pracodawcy do działania przed sądem pracy w danej sprawie, udzielone na podstawie art. 87 § 1 lub § 2 k.p.c.

Temu drugiemu rodzajowi pełnomocnictw procesowych nadaje się również formę stosownego oświadczenia, podpisanego przez odpowiednią uprawnioną osobę (lub osoby).

Reprezentujący pracodawcę przed sądem pracy pełnomocnik procesowy powinien być zaopatrzony w dwa dokumenty świadczące o jego należyтым umocowaniu: w udzielone mu pełnomocnictwo procesowe oraz w dokument wykazujący uprawnienie do reprezentowania pracodawcy osoby (lub osób), które pełnomocnictwo podpisały. Tym ostatnim dokumentem może być upoważnienie, wystawione przez kierownika zakładu pracy dla innej wyznaczonej osoby na podstawie art. 3¹ k.p. (por. uwagi wyżej).

Te dokumentacyjne wymogi wynikają z przepisów ustawowych. Mianowicie art. 68 k.p.c. przewiduje, że osoby uprawnione do dokonywania czynności procesowych w imieniu pracodawcy (mającego status osoby prawnej lub innej jednostki organizacyjnej) mają obowiązek wykazania swojego umocowania dokumentem przy pierwszej czynności procesowej. Z kolei analogicznie art. 89 § 1 k.p.c. nakłada na pełnomocnika obowiązek dołączenia do akt sprawy

przy pierwszej czynności procesowej pełnomocnictwa z podpisem pracodawcy lub wierzitelny odpis pełnomocnictwa.

Jeżeli reprezentujący pracodawcę pracownik idąc do sądu zapomniał ze sobą pełnomocnictwa procesowego - wówczas sąd - w drodze wyjątku - może dopuścić tymczasowo do podjęcia przez niego naglącej czynności procesowej, wyznaczając jednocześnie termin, przed

upływem którego pracownik powinien złożyć to pełnomocnictwo (por. art. 97 k.p.c.).

Pełnomocnictwo procesowe wystawiane przez pracodawcę podlega - co do zasady - opłacie skarbowej w wysokości 17 zł. którą objęty został dokument stwierdzający udzielenie pełnomocnictwa (por. część IV załącznika do ustawy z dnia 16 listopada 2006 r. o opłacie skarbowej - Dz.U nr 225, poz. 1635 ze zm.). Jedyne wyjątkowo ze zwolnienia w tym zakresie korzystać mogą ci pracodawcy, którzy z opłaty skarbowej zostali zwolnieni podmiotowo, co dotyczy zwłaszcza pracodawców mających status jednostek budżetowych.

W lepszej sytuacji pod tym względem są pracownicy. Zwolnieniem z opłaty skarbowej objęte zostały pełnomocnictwa, jeśli pracodawcy przysługuje zwolnienie od kosztów sądowych, a zgodnie z art. 96 ust. 1 pkt. 4 ustawy

....., dnia...
(oznaczenie pracodawcy)

Pełnomocnictwo procesowe

Niniejszym upoważniam Pana (Panią)...., pracownika zatrudnionego w na stanowisku..... do działania (dokonywania czynności procesowych) w imieniu swojego pracodawcy, tzn..... w postępowaniu przed sądem, w sprawie z powództwa..... przeciwko sygn. akt

.....
(podpis osoby udzielającej pełnomocnictwa)

z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (DzU z 2010 r. nr 90, poz. 594 ze zm.) — co do zasady, z zastrzeżeniem art. 35 i art. 36 tej ustawy, nie mają obowiązku uiszczenia kosztów sądowych: • pracownik wnoszący powództwo lub • strona wnosząca odwołanie do sądu pracy i ubezpieczeń społecznych.

Reprezentacja pracownika

Reprezentacja pracownika przed sądem pracy przedstawia się o tyle prościej, że pracownik to osoba fizyczna, w związku z czym możliwe są tylko dwa warianty: • albo pracownik decyduje się na osobiste dokonywanie czynności procesowych, albo też • pracownik ustanawia w tym celu pełnomocnika procesowego, który będzie działał przed sądem w jego imieniu.

Reprezentacja pracownika przed sądem pracy przez pełnomocnika została uregulowana w sposób szczególnie w art. 465 k.p.c. Przepis ten daje pracownikom dodatkowe możliwości w tym zakresie, nie wyznaczając zasad ogólnych, ale je uzupełniając. Poza osobami wyszczególnionymi w art. 465 k.p.c., pełnomocnikiem procesowym pracownika może być zatem jak najbardziej, zgodnie z art. 87 i art. 87¹ k.p.c., adwokat lub radca prawny.

Na czym wobec tego polega istota tej szczególnej regulacji? Otóż zgodnie z art. 465 § 1 k.p.c., **pełnomocnikiem pracownika może być również** osoba spośród trzech innych kategorii, a mianowicie: **przedstawiciel związku zawodowego lub inspektor pracy** albo **pracownik** zakładu pracy, w którym mocodawca jest (lub był) zatrudniony.

Może się więc okazać, że w sprawie przed sądem pracy strony będą reprezentowane przez pełnomocników będących pracownikami tego samego zakładu pracy: pracodawca przez pracownika, któremu udzielone zostało pełnomocnictwo zgodnie z art. 87 § 2 k.p.c. (por. uwagi wyżej), zaś pracownik przez swojego kolegę lub koleżankę z pracy - na podstawie pełnomocnictwa, o którym mowa w art. 465 § 1 k.p.c. Pracownik może przy tym uppełnomocnić znajomego zatrudnionego w swoim byłym zakładzie pracy, w którym w dacie wszczęcia sprawy przed sądem już nie jest sam zatrudniony, np. jeśli sprawa dotyczy rozwiązania z pracownikiem umowy o pracę przez jego pracodawcę.

W orzecznictwie sądowym najczęściej rozpatrywana była reprezentacja pracowników przed sądami przez przedstawicieli związków zawodowych. **Orzecznictwo** w tym przedmiocie **nie jest** niestety **jednolite**. Na przykład w postanowieniu z dnia 22 listopada 2006 r. (sygn. akt IIPZ 54/06, „Lex” nr 375673) Sad Najwyższy orzekł, że *pełnomocnikiem pracownika może być tylko przedstawiciel związku zawodowego, w którym pracownik jest zrzeszony*.

Zupełnie odmienne stanowisko zajął Sąd Najwyższy we wcześniejszym wyroku z dnia 22 sierpnia 2003 r. (sygn. akt PK 214/02, OSNP 2004/16/282), stwierdzając, że *pełnomocnikiem procesowym pracownika (art. 465 § 1 k.p.c.) może być przedstawiciel związku zawodowego, w którym pracownik nie jest zrzeszony*.

W międzyczasie sąd dopowiedział, że *zakładowa organizacja związkowa nie reprezentuje praw lub interesów członków innego związku (niekiedy pozostającego z nią w stosunkach szeroko pojętej międzyzwiązkowej rywalizacji) i może się wyjątkowo podejmować jedynie repre-*

zentowania osób niebędących członkiem żadnego związku zawodowego, jeżeli jednocześnie wywodzą się z grona członków załogi danego zakładu pracy (por. postanowienie SN z dnia 17 września 2004 r., sygn. akt III PZ 10/04, „Lex” nr 375687).

Należy zauważyć, że art. 465 § 1 k.p.c. nie precyzuje relacji między pracownikiem, a związkiem zawodowym, którego przedstawiciel ma go reprezentować przed sądem.

W tym kontekście ważne jest sprecyzowanie, kogo można uważać za przedstawiciela związku zawodowego. Sąd Najwyższy już dawno wyjaśnił, że *przedstawicielami związku zawodowego są osoby uprawnione do działania w jego imieniu na podstawie przepisów statutu związku lub na podstawie upoważnienia* (por. wyrok SN z dnia 29 sierpnia 1975 r., sygn. akt I PRN 17/75, OSNC 1976/5/116). Z kolei *osoby, które w następstwie wyborów nowych władz przestały pełnić funkcje przewodniczącego lub wiceprzewodniczącego związku zawodowego, nie są upoważnione do występowania w imieniu tego związku przed sądem* (postanowienie SN z dnia 17 kwietnia 1996 r., sygn. akt I PRN 2/96, OSNP 1997/21/325).

Przedstawicielem związku zawodowego, reprezentującym pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy, może być radca prawny, któremu pracownik udzielił pełnomocnictwa procesowego (por. postanowienie SN z dnia 20 maja 2004 r., sygn. akt I PZ 6/04, OSNP 2005/ 3/40). Radca prawny związku zawodowego (upoważniony do działania przez związek zawodowy) może wnieść kasację w imieniu pracownika z zakresu prawa pracy (por. postanowienie SN z dnia 30 lipca 1998 r., sygn. akt I PZ 32/98, OSNP 1999/16/519), przy czym *skarga kasacyjna wniesiona przez radcę prawnego będącego pełnomocnikiem pracownika jako przedstawiciela związku zawodowego (art. 465 § 1 k.p.c.) podlega opłacie na zasadach określonych w art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 28 lipca 2005 r. o kosztach sądowych w sprawach cywilnych (DzU nr 167, poz. 1398 ze zm.)* (por. postanowienie SN z dnia 20 marca 2007 r., sygn. akt II PZ 6/07, OSNP 2008/9-10/138).

Reprezentowanie pracownika przed sądem przez pełnomocnika, podobnie jak reprezentowanie pracodawcy, łączy się: z podobnymi wymogami formalnymi (por. uwagi wyżej). I tak np. *przedstawiciel związku zawodowego jako pełnomocnik pracownika w sprawach z zakresu prawa pracy powinien nie tylko przedłożyć pełnomocnictwo pracownika, ale także wykazać, że jest uprawniony do działania w imieniu związku zawodowego na podstawie jego statutu lub odrębnego upoważnienia* (por. postanowienie SN z dnia 6 kwietnia 2006 r., sygn. akt II PZ 3/06, OSNP 2007/7-8/104), tym bardziej, że *związek zawodowy może cofnąć udzielone na podstawie art. 465 § 1 k.p.c. upoważnienie do występowania w charakterze pełnomocnika procesowego pracownika w sprawie z zakresu prawa pracy* (por. uchwałę SN z dnia 25 sierpnia 1994 r., sygn. akt IPZP 34/94, OSNP 1994/12/188).

Należy dodać, że art. 465 § 2 k.p.c. wymaga szczególnego pełnomocnictwa do odbioru należności zasądzonych na rzecz pracownika, udzielonego po powstaniu tytułu egzekucyjnego - oczywiście jeśli pracownik chce w tym zakresie wyrezygować się inna osoba. Nie jest to jednak pełnomocnictwo procesowe, ale pełnomocnictwo do niektórych tylko czynności procesowych, które art. 88 k.p.c. wymienia obok pełnomocnictw procesowych.

Rafat Golat

Ministerstwo Kultury i Dziedzictwa Narodowego



Gdańsk dnia , 28 listopada 2011 r.

**Federacja Związków Zawodowych
Pracowników Kultury i Sztuki
Pan Przewodniczący Jan Budkiewicz**

W dniu 14 listopada 2011 r. odbyło się walne zebranie sprawozdawczo-wyborcze Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Kultury Województwa Pomorskiego na którym ukonstytuował się nowy Zarząd w składzie:

Wiesława Janus -	przewodnicząca
Bogumiła Dettlaff -	wiceprzewodnicząca
Kazimiera Kandulska -	wiceprzewodnicząca
Wioleta Leszkowska-Chmara -	wiceprzewodnicząca
Elżbieta Banasiak -	sekretarz
Ryszarda Galant -	skarbnik

Członkowie:

Helena Hryndzio

Iwona Lewcio

Danuta Loewenau

Wioleta Mierzwa

Ryszard Tomczyk

Dokumentacja dotycząca powyższego zostanie dostarczona po zarejestrowaniu w KRS.

PRZEWODNICZĄCA
Wiesława Janus

Mateusz Błażejowski
Niezależny Związek Zawodowy
Pracowników Bałuckiego Ośrodka Kultury
Ul. Limanowskiego 166
Łódź

Łódź, dn.14.12.2011r.

Sz.P.
Jan Budkiewicz
Przewodniczący
Federacji Związków Zawodowych
Pracowników Kultury i Sztuki

S p r a w o z d a n i e

W dniach 01-03 grudnia 2011 roku w Zakopanem odbyło się szkolenie dla młodych związkowców, na którym byłem reprezentantem Niezależnego Związku Zawodowego Pracowników Bałuckiego Ośrodka Kultury w Łodzi oraz Federacji Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki w Warszawie.

Organizatorem szkolenia było Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych przy współpracy z Fundacją im. Friedricha Eberta.

Tematyka szkolenia: „Korzyści i ograniczenia z zastosowania elastycznych form zatrudnienia w dobie nadchodzącego kryzysu gospodarczego w Polsce. Charakterystyka wybranych form zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego jako panaceum na wzrastające bezrobocie wśród młodych Polaków. Fundusz socjalno-bytowy (podstawy prawne, tworzenie regulaminów itp..)”

W ramach szkolenia uczestniczyłem w spotkaniach, wykładach i ćwiczeniach związanych z prawem pracy, prawnymi podstawami działalności związków zawodowych oraz kształtowaniem relacji interpersonalnych w grupie.

Uczestniczyłem także w spotkaniu i debacie z Wiceprzewodniczącym OPZZ p. Andrzejem Radzikowskim na temat współpracy związków zawodowych z partiami politycznymi, komunikacji społecznej oraz współpracy międzyzakładowych struktur związków zawodowych.

Wybrane wykłady i spotkania szkoleniowe z trenerem ekspertem OPZZ w zakresie prawa pracy - Pawłem Galcem

- "Korzyści i ograniczenia z zastosowania elastycznych form zatrudnienia w dobie nadchodzącego kryzysu gospodarczego",
- "Nawiązanie stosunku pracy. Ustalenie istnienia stosunku pracy",
- „Przejście do zakładu pracy w trybie art..23 Kodeksu Pracy"
- "Wybrane zagadnienia dotyczące umowy o pracę"
- „Nadużycia przy zawieraniu umów o pracę na czas określony",
- „Umowa na czas nieokreślony - .pakiet antykryzysowy" - Ustawa z dnia 1 lipca 2009 o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców (Dz.U. z 2009r. Nr125 poz. 1035 ze zmian.)
- „Pracowniczy Regulamin Świadczeń Socjalnych"

Sprawy poruszone oraz porządek szkolenia poskutkowały przyjęciem stanowiska i przygotowaniem pisma Komisji Młodych w temacie problemów osób młodych na rynku pracy do Premiera RP Pana Donalda Tuska.

Członek
Komisji Młodych OPZZ
M. Błażejowski
Mateusz Błażejowski



Kto zarabiał najwięcej, a kto najmniej w 2011 roku

W dziewiątej edycji Ogólnopolskiego Badania Wynagrodzeń przeprowadzonej pod koniec ubiegłego roku przez portal Wynagradzania.pl udział wzięło ponad 100 tys. osób. To największe pozarządowe badanie płac w Polsce. W zbieraniu danych pomagały największe serwisy rekrutacyjne, w tym Gazeta Praca.pl.

Wśród ankietowanych dominowali młodzi ludzie z wykształceniem wyższym, co siódmy nie miał więcej niż 35 lat. Respondenci najczęściej zajmowali stanowiska specjalistyczne, dlatego ich wynagrodzenia - zdaniem autorów projektu - są wyższe od przeciętnych.

Generalnie w różnych branżach i zawodach mężczyźni zarabiali 4,2 tys. brutto, a kobiety 3,4 tys. zł., czyli o jedną piątą mniej.

Najwięcej osób mogło liczyć na pensję w wysokości 2-3 tys. zł. Na drugim miejscu byli pracownicy z wynagrodzeniem na poziomie między 3 a 4 tys. zł. Niemal co siódmy badany dostawał poniżej 2 tys. zł, a rekordowe wypłaty przekraczające 18 tys. zł dostawało zaledwie 2,4 proc. badanych.

Najlepiej płacono w branży związanej z technologiami informatycznymi – średnio 5,5 tys. zł. Ponieważ ten wynik od lat pozostaje bez zmian, w tym roku sprawdzono, jak rozkładały się zarobki na poszczególnych stanowiskach. I tak pracownicy szeregowi dostawali 3,4 tys. zł, specjaliści – powyżej 5 tys. zł, kierownicy blisko 8 tys. zł, a dyrektorzy nawet 15 tys. zł.

Poza branżą związaną z informatyką dobrze opłacane były również osoby związane z ubezpieczeniami, telekomunikacją, bankowością, energetyką i ciepłownictwem.

W tych branżach zarobki nie spadły poniżej 4,3 tys. zł, a sięgały nawet 5,2 tys. zł.

Najgorzej zarabiali pracujący w szkolnictwie i kulturze – zarobki nie przekraczały 2,9 tys. zł.

W ubiegłym roku najwięcej otrzymywali członkowie zarządów – przeciętnie 14 tys. zł. Koleni byli dyrektorzy – 11,8 tys. zł, i kierownicy – 6 tys. zł. Najmniej dostawali pracownicy szeregowi – 2,5 tys. zł, i specjaliści 3,6 tys. zł.

Co nie ucieszy zbyt wielu, osoby zatrudnione w polskich firmach zarabiały średnio o 35 proc. mniej niż ich koledzy z zagranicznych. Zarobki w firmach z obcym kapitałem wynosiły średnio 5,1 tys. zł, a w rodzimych 3,3 tys. zł.

Lepiej też się wiodło pracownikom firm prywatnych. Ich wynagrodzenia (4 tys. zł) były o 14 proc. wyższe od płac osób zatrudnionych w spółkach skarbu państwa i o jedną trzecią od wynagrodzeń pracowników sfery budżetowej (3 tys. zł).

Zaskoczeniem nie był też wynik zarobków w poszczególnych województwach. Najwyższe odnotowano na Mazowszu, średnia pensja wynosiła 5 tys. zł. Na drugim i trzecim miejscu z 4 tys. zł znalazły się województwa dolnośląskie i pomorskie. Najniższe płace – 2,9 tys. zł, mieli mieszkańcy lubelskiego i podlaskiego.

Marta Piątkowska

Gazeta Wyborcza - 16.01.2012 r.

PIT 2012:

wiemy, ile zapłacimy

Dwie stawki PIT: 18 i 32 proc. Do tego ulga na dzieci i na Internet. Reszta starych ulg też zostaje.

Zmiany w podatku od dochodów osobistych, jeśli miałyby obowiązywać w następnym roku, muszą być ogłoszone w Dzienniku Ustaw do 30 listopada. Czyli do wczoraj. A że żadnych zmian nie ogłoszono, to mamy pewność, jaki PIT zapłacimy w przyszłym roku..

Jedni się ucieszą, inni zasmucą, będziemy jednak płacić fiskusowi tak jak do tej pory. Będą więc nadal dwie stawki PIT. Dochody roczne do 85 528 zł objęte będą stawką 18 proc. Od nadwyżki ponad tę kwotę zapłacimy 32 proc. podatku. Kwota dochodu wolnego od podatku wyniesie 3091 zł rocznie.

Nie zmieniają się zasady korzystania z ulg. Nadal będzie więc można odpisać od podatku do 1 112,04 zł na każde dziecko. Odliczenie od podatku oznacza, że taka kwota pozostanie w kieszeni rodzica lub opiekuna dziecka objętego ulgą.

Nadal obowiązywać będzie ulga za wydatki na dostęp do Internetu. Dzięki niej od dochodu można będzie odpisać do 760 zł rocznie. Oznacza to, że osoba, której dochód objęty jest niższą stawką PIT, oszczędzi trochę ponad 100 zł, ta z wyższą płacić przeszło 200 zł.

Będziemy mogli tak jak dotąd korzystać z ulgi za darowizny. Limit odpisu od dochodu to 6 proc. rocznego dochodu podatnika. Odpis za darowiznę na działalność charytatywno-opiekuńczą Kościołów (różnego rodzaju hospicja, noclegownie, stołówki) nie ma żadnego limitu. Teoretycznie można tu odpisać nawet 100 rocznego dochodu.

Będzie też ulga odsetkowa. Problem w tym, że na tę ulgę nie można się już załapać. Korzystają z niej w ramach tzw. praw nabytych tylko ci podatnicy, którzy weszli w ulgę przed końcem 2006 r.

Bez zmian polatają limity ulgi rehabilitacyjnej dla osób niepełnosprawnych. Od dochodu będą więc one mogły odpisać np. nadwyżki wydatków ponad 100 zł miesięcznie na leki. 1 proc. podatku będziemy mogli przekazywać na rzecz organizacji pożytku publicznego. A małżonkowie, a także rodzice dzieci z rodzin niepełnych będą mogli się rozliczać wspólnie.

Zmiany w podatku od dochodów osobistych mają nastąpić od 2013 r. Część rodziców straci ulgę na dzieci, ale niektórzy mają mieć większy odpis. Zniknąć ma ulga na Internet, a twórcy, artyści i dziennikarze utracą część przywilejów podatkowych.

Piotr Skwirowski

Gazeta Wyborcza

Krzysztof Szmagier

5.07.1935 – 17.12.2011

Studiowaliśmy razem na wydziale reżyserii PWSTiF w Łodzi, pracując równocześnie w tej samej warszawskiej redakcji Głos Pracy.

Zarówno w pracy dziennikarskiej jak i w praktyce filmowej Krzysztofa najbardziej interesowały rzeczywiste, aktualne wydarzenia. Fakty i jeszcze raz fakty, które mogły stanowić podstawę lub pożywkę do sformułowania społecznego uogólnienia.

W warszawskiej wytwórni filmowej przy ul. Chełmskiej zrealizował szereg filmów krótkometrażowych a także popularne serie telewizyjne: „Przygody psa Cywila”, „Zapalniczka”, „operacja V-2”, „07 zgłoś się”.

Filmowe odtwarzanie życia, budowanie z niego ekranowej rzeczywistości to ważna ale nie jedyna pasja Krzysztofa. Drugą Jego częścią była działalność społeczna. Poświęcał jej czas z pełnym przekonaniem. Także w naszej Federacji, w której przez lata był życzliwym uczestnikiem związkowego zespołu doradczego.

Zauważyłeś na pewno Krzysiu, że na mszy pożegnalnej w kościele Św. Boromeusza na Powązkach, obok Twojej rodziny, przyjaciół i kolegów, był też operator telewizyjny z kamerą. Uwiecniła ona nie tylko obecność ale też żal zgromadzonych.

Jeśli nawet suche były czyjeś oczy, żal rozstania był i pozostanie szczery.

Janek Budkiewicz

Warszawa, 28 grudnia 2011 r.

Władze i Organy Federacji ZZPKiS

1. Jan Budkiewicz	przewodniczący	Kinematografia (Warszawa)
2. Dorota Abramczyk	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	wiceprzewodniczący	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 80 51 lub 22 629 85 80**

