



***SERWIS
INFORMACYJNY***

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

Nr 5 (323)

FZZPKiS maj 2015 r.

SPIS TREŚCI:

1.	„ <i>Nic nie zwalnia ludzi od myślenia</i> ” - Władysław Bartoszewski	str.1
2.	Pięknie dziękujemy za dowody pamięci	str.2
3.	<u>List otwarty do Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego</u>	str.3-5
4.	Obrady II Zgromadzenia Delegatów Związkowych FZZPKiS	str.6-7
5.	Władze Słupska w sprawie Teatru Lalki „Tęcza”	str.8
6.	LABOR LEX: <i>Przedstawiamy i wyjaśniamy:</i> - podstawy prawne i tryb postępowania w zakresie ochrony osób pełniących funkcje związkowe	str.9
	- procedurę rozwiązania i wypowiedzenia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy	str.10-11
	- zasady powtórnego powołania na dyrektora instytucji kultury	str.12-13
	- jakie warunki formalne wypowiedzenia umowy o pracę musi zachować pracodawca	str.14-18
8.	Manifestacja OPZZ w Warszawie	str.18
7.	I Kongres Muzealników Polskich	str.19
9.	Treść Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej	str.20-21
10.	KTO jest KTO	str.22-23
11.	Częstochowa - notatka z wręczenia odznaczenia związkowego Kol. Andrzejowi Bartnikowi	str.24

Dokumenty:

- Komu się należy ochrona przedemerytalna. (G.W.)

- Spór o niskie płace w muzeach. (G.W.)

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 lok. 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 22 621 80 51 lub 22 629 85 80

Konto bankowe: PKO Bank Polski SA XV Oddział Centrum

Nr 34 1020 1156 0000 7102 0060 1146

Nakład 130 egz. Oddano do druku 11.05.2015 r.

Wydawca: FZZPKiS; Przygotowanie do druku: Firma LEWMARK

*„Nic nie zwalnia ludzi
od myślenia”*

(Władysław Bartoszewski)

Drodzy Przyjaciele,

pięknie dziękujemy

za Świąteczno - Wielkanocne dowody pamięci!

Życzenia przekazali:

Dorota Abramczyk (Zgierz), Zbigniew Anculewicz (Olsztyn), Iwana Barańska (Sulejówek), Barbara i Jerzy Biernatowie (Kraków - Brodła), Henryk Bielski (Warszawa), Anna Czarnomska - Dyrektor Gminnej Biblioteki Publicznej (Sosnowica), Krystyn Dąbrowa (Warszawa), Urszula Derendarz (Piotrków Trybunalski), Jerzy Doliński (Bydgoszcz), Władysław Dudaczyk (Bydgoszcz), Grażyna Jaworska (Warszawa), Teresa Janczyk (Zduńska Wola), Wiaczesław Kalcow (Białoruś), Vladimir Kamen - Konsultacyjna Rada Związków Zawodowych Pracowników Kultury (Moskwa), Kierownictwo OPZZ, Sebastian Koćwin – Przewodniczący Rady OPZZ Województwa Opolskiego, Maria Kuśmierczuk (Warszawa), Barbara Lankamer (Częstochowa), Elżbieta i Zygmunt Misiowie (Kutno), Ewa Mickiewicz (Olsztyn), Regina Połacin (Warszawa), Lidia Potapowicz (Warszawa), pracownicy Biura Wystaw Artystycznych w Kielcach, pracownicy Muzeum im. J. Dunin-Borkowskiego w Krośniewicach, Czesława Sońta – Przewodnicząca Zw. Zaw. Poligrafów (Warszawa), Piotr Szczechowiak (Dąbrowa k. Poznania), Janusz Teczkowski (Warszawa), Jan Tycner (Poznań), prof. Jacek Wojciechowski (Kraków), Maria Zacharewicz (Bartoszyce), Związek Artystów Scen Polskich (Warszawa),

Zarządy i członkowie federacyjnej wspólnoty:

Związku Zaw. Prac. Filharmonii Częstochowskiej; Międzyzakładowego Zw. Zaw. Prac. Kultury Woj. Pomorskiego w Gdańsku; Międzyzakładowego Zw. Zaw. Prac. Kultury Woj. Lubelskiego; Międzyzakładowego Zw. Zaw. Prac. Kultury Woj. Mazowieckiego; Ponadzakładowego Zw. Zaw. Prac. Kultury Ziemi Nadnoteckiej w Pile; Związku Zaw. Prac. Państwowego Teatru Lalki „Tęcza” w Słupsku; Związku Zaw. Prac. Instytucji Kultury Miasta Turku i Powiatu Tureckiego; Miejskiego Zw. Zaw. Prac. Kultury i Sztuki w Zgierzu.



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 16.04.2015r

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

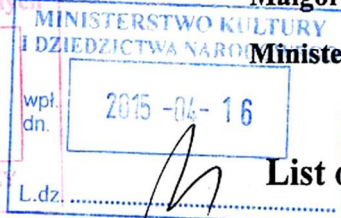
L.dz. FED/ 224/2015



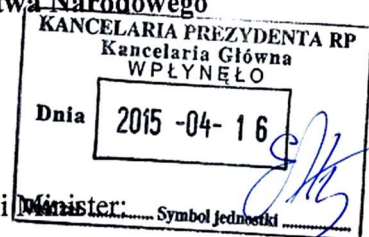
Szanowna Pani

Małgorzata Omilanowska

Minister Kultury i Dziedzictwa Narodowego



List otwarty



W wypowiedzi prasowej (Newsweek) stwierdziła Pani Minister:

„Ludzie zatrudnieni w sektorze kultury są w Polsce najgorzej zarabiającą grupą społeczną. I nikogo poza ludźmi kultury to nie martwi”.

Znamienne słowo – NIKOGO. W nim mieści się jakość istniejącego mecenatu kultury, który nie robi NIC aby przeciwdziałać ubóstwu bibliotekarzy, pracowników domów kultury, muzeów, teatrów, filharmonii.

Federacja Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki odnosiła się wielokrotnie do szkodliwości takiego postępowania, niestety, bez reakcji Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego.

Administracyjnym punktem wyjścia do obecnego stanu, jest wciąż obowiązujące Rozporządzenie w sprawie wynagradzania pracowników instytucji kultury z 2 października 2012 r., podpisane przez Ministrów Kultury i Dziedzictwa Narodowego oraz Pracy i Polityki Społecznej.

Oprotestowane przez Federację Rozporządzenie, w § 3.1 stwierdza: **„Minimalne wynagrodzenie zasadnicze pracowników zatrudnionych w pełnym miesięcznym wymiarze czasu pracy na poszczególnych stanowiskach pracy wynosi 1.050,- zł.**

Skąd wzięła się kwota 1.050,- zł nie sposób dociec. Sufit jest chyba miejscem najlepszym, ponieważ ustalone przez Radę Ministrów wynagrodzenie najniższe w 2012 r. wynosiło 1.500,- zł brutto.

Obecnie - w 2015 r. - najniższe wynagrodzenie wynosi 1.750,- zł brutto (9,94 zł za godzinę tj. 2,42 Euro), ale NIKOMU nie zaświtało, aby kwotę zapisaną w Rozporządzeniu dostosować do wysokości przyjętej przez Radę Ministrów RP.

Karykatura troski, usprawiedliwiana stwierdzeniem „*Nikogo ten stan nie martwi*”.

Kwota z cytowanego Rozporządzenia, to mniej niż mógł zarobić w roku 2013 więzień, odsiadujący dożywotnią karę za czyn zakazany. Więzień, na którego utrzymanie, jedzenie, resocjalizację i... „osobiste bezpieczeństwo”, Państwo - czyli my podatnicy - łoży miesięcznie ok. 4.000,- zł. A gdy ów więzień będzie wykonywać nawet proste prace, może liczyć - (po potrąceniu 30% wynagrodzenia na fundusz więzienny) - na zapłatę ponad 1.300,- zł miesięcznie. Wyższą od wynagrodzenia, które dla pracowników instytucji kultury „pielękuje” Pani Minister. Dla bibliotekarzy i muzealników posiadających tytuły i certyfikaty naukowe, dla utalentowanych i wykształconych pracowników teatrów, oper i filharmonii.

W marcu 2015 r. - średnia płaca w kraju wynosiła brutto - 3.981,75 zł. A w instytucjach kultury? Typowe przykłady są takie:

- Biblioteka Wojewódzka w Bydgoszczy - organizator samorząd wojewódzki. Aktualna, średnia płaca 2.711,35,- zł brutto. Od 2010 r. dotacja organizatora jest na tym samym poziomie, a wypracowane środki nie umożliwiają podwyżki płac.
- Muzeum Narodowe w Krakowie - organizator MKiDN - płace zamrożone. W jednym z najlepszych muzeów w kraju - średnia poborów 2.800 zł brutto - a wynagrodzenia blisko połowy pracowników w pobliżu wynagrodzenia najniższego.

Okres pracy zawodowej, podniesiony został do 67 roku życia, ale nagroda jubileuszowa za pracę po 45 latach nie istnieje. Żenujący brak szacunku dla kompetentnych i wytrwałych.

Zaniechań resortu kultury i dziedzictwa narodowego niestety jest więcej.

W letargu są prace nad ustawą o radiu i telewizji; nie ma ustawy o instytucjach artystycznych z uprawnieniami emerytalnymi dla tancerzy, cyrkowców, kaskaderów. Pomimo znaczących różnic, nie podjęto analizy i dopasowania zapisów ustaw obowiązujących w kulturze z ustawami „samorządowymi”. W sferze mediów panuje bezhołowie prawne, swobodę twórczą ograniczają instytucjonalne cenzurowania, a wartością merytoryczną stały się słupki oglądalności.

Domagamy się nieporozwanej dbałości, o prawne i materialne bezpieczeństwo pracowników kultury.

W szczególności:

ustanowienia nowych, korzystnych zasad płacowych i „odmrożenia” wynagrodzeń w instytucjach podległych MKiDN. (Byłby to właściwy przykład dla samorządów, które patrzą i oceniają postępowanie resortu.)

- zrozumienia, że okres pracy ludzi kultury został także wydłużony, co zobowiązuje do honorowania ich 45 lat pracy.
- pobudzenia „uśpionych” prac legislacyjnych (uwzględniających nie tylko zabytki ale ludzi).
- zaostrzenia kryteriów dopuszczających likwidację gminnych i powiatowych placówek kultury. Zwłaszcza publicznych bibliotek, których liczba wciąż maleje, co powoduje kolejne wykluczenia kulturowe i obywatelskie.
- podjęcia prac nad układem zbiorowym, obejmującym instytucje kultury dla których organizatorem jest MKiDN.
- starań o zwiększenie datacji podmiotowych na podwyżki płac w instytucjach kultury, dla których organizatorem są samorządy.

Działania na rzecz właściwych warunków pracy i wynagradzania pracowników instytucji kultury oraz reprezentowanie ich praw i interesów wobec organów władzy ustawodawczej, rządu i samorządów jest powinnością Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego. Tego obowiązku nie zastąpią deklaracje i medialne ubolewania. Niezbędne są konkretne czyny.

Szanowna Pani Minister!

Domagając się realizacji zgłoszonych postulatów oczekujemy pilnego podjęcia rozmów, o istotnych dla pracowników kultury i mediów sprawach.

**Z upoważnienia
Zgromadzenia Delegatów Związkowych
Federacji ZZPKiS
Przewodniczący Jan Budkiewicz**



Do wiadomości:

P. Bronisław Komorowski

Prezydent RP

P. Ewa Kopacz

Premier RP

P. Władysław Kosiniak-Kamysz

Minister Pracy i Polityki Społecznej

Kierownictwo OPZZ

Redakcja Tygodnika „Newsweek”

Związki Członkowskie Federacji ZZPKiS

Obrady Zgromadzenia Delegatów Związkowych Federacji ZZPKiS

16 marca 2015 r. w siedzibie Federacji ZZPKiS odbyło się II (po Zjeździe) posiedzenie Zgromadzenia Delegatów Związkowych.

W obradach uczestniczyło 12 członków ZDZ oraz 4 członków Komisji Rewizyjnej.

Na przewodniczącą obrad wybrano **Bogumiłę Kruszkę** ze Związku Zawodowego Pracowników Bibliotek Publicznych z siedzibą w Bydgoszczy.

Przedmiotem posiedzenia było m.in.:

- Omówienie sprawozdania z działalności Prezydium Zgromadzenia Delegatów Związkowych (od VIII Zjazdu - 25 października 2014 r. do 16 marca 2015 r.).
- Stan negocjacji z kancelarią adwokacką mec. Stanisława Kłysa dotyczących roszczeń PAU, oraz przebiegu spraw procesowych, w których uczestnikiem jest Federacja).
- Realizacja preliminarza finansowego w roku 2014.
- Opinia Komisji Rewizyjnej dot. sprawozdania finansowego i bilansu za rok 2014,
- Przyjęcie sprawozdania i bilansu finansowego za rok 2014 r.
- Zatwierdzenie Regulaminu działalności Komisji Rewizyjnej.
- Aktualność statutów, rejestracji związków członkowskich w KRS, ankiety, nieterminowe wpłaty składek.

Zgromadzenie Delegatów podjęło uchwały dotyczące m.in.:

- Zatwierdzenia Sprawozdania Prezydium ZDZ za okres od 25 października 2014 r. do 16 marca 2015 r. .
- Zatwierdzenia bilansu i sprawozdania finansowego za 2014 r.

- Pokryciu straty bilansowej z roku 2014 r. z kapitałów własnych Federacji ZZPKiS.
- Przyjęcia preliminarza budżetowego Federacji na rok 2015.
- Zatwierdzenia znowelizowanego Regulaminu Obrad Zgromadzenia Delegatów Związkowych.
- Przyjęcia do Federacji ZZPKiS Związku Zawodowego Bibliotekarzy Biblioteki Narodowej w Warszawie.
- Przyznania na wniosek Przewodniczącej Związku Zawodowego Pracowników Bibliotek Publicznych z siedzibą w Chełmie, odznak związkowych zasłużonym członkom związku:

Złotej Odznaki

- **Marii Borowskiej**
(Chełmska Biblioteka Publiczna)
- **Barbarze Janinie Paszkowskiej**
(Miejska Biblioteka Publiczna we Włodawie)

Srebrnej Odznaki

- **Barbarze Marzannie Majewskiej**
(Miejska Biblioteka Publiczna w Krasnymstawie)
- **Dorocie Garczyńskiej-Ślusarz**
(Miejska Biblioteka Publiczna we Włodawie)
- **Elżbiecie Borzęckiej**
(Miejska Biblioteka Publiczna w Krasnymstawie)
- **Kazimierze Jesiończak**
(Gminna Biblioteka Publiczna w Dorohusku)





**Urząd Miejski
w Słupsku**

Słupsk, 7 kwietnia 2015 roku

Ku-II.402.9.2015

Pan
Jan BUDKIEWICZ
Przewodniczący
Federacji Związków
Zawodowych Pracowników
Kultury i Sztuki
ul. Żelazna 67 lok.66
00-871 Warszawa

W odpowiedzi na pismo z dnia 19 marca 2015 roku w sprawie restrukturyzacji instytucji kultury w Słupsku uprzejmie dziękuję za zainteresowanie tematem. Każdy głos jest dla nas ważny i cenny w dyskusji o przyszłości Nowego Teatru im. Witkacego w Słupsku i Państwowego Teatru Lalki „Tęcza”, ponieważ podniesienie rangi kultury w mieście jest jednym z priorytetów polityki Roberta Biedronia prezydenta Słupska. W tym celu przeprowadzane są liczne konsultacje, rozmowy i analizy, podczas których wyciągane są wnioski, że kultura w Słupsku nie może funkcjonować w dotychczasowej formie i wymaga zmian we wszystkich obszarach działania.

W związku z powyższym Prezydent rozpoczął działania w kierunku poprawy funkcjonowania instytucji kultury wydając zarządzenie o powołaniu Słupskiej Rady Kultury, która będzie ciałem opiniodawczo-doradczym oraz zlecając audyt kultury czyli DNA Miasta, który bez kosztów ze strony samorządu przeprowadzi audytor zewnętrzny Narodowego Centrum Kultury. Audyt potrwa dwa miesiące, podczas których będą przeprowadzone rozmowy z wieloma środowiskami, w tym z pracownikami wszystkich instytucji kultury. Celem audytu ma być rozpoznanie celów i priorytetów, zidentyfikowanie najważniejszych potencjałów i problemów w miejskiej kulturze, opisanie mechanizmów współpracy międzysektorowej i wzajemnych relacji w środowisku, poznanie sposobów finansowania i ocenianie działań kultury. Rekomendacje audytora, konsultacje społeczne oraz opinie powołanej Słupskiej Rady Kultury pomogą przeprowadzić konieczne zmiany w słupskiej kulturze.

Z up. PREZYDENTA
Miasta Słupska
(-) Krystyna Danilecka-Wojewódzka
ZASTĘPCA PREZYDENTA



**Sz. Koleżanka Jadwiga Orłowska
Przewodnicząca Regionalnego
Zw. Zaw. Prac. Bibliotek Publicznych
w Ostrołęce**

Odpowiadając na pytania w sprawie podstaw prawnych i trybu postępowania w zakresie ochrony stosunku pracy osób pełniących określone funkcje związkowe, uprzejmie informujemy:

1. Potwierdzamy, iż podstawą prawną dla działań określonych we wstępie są przepisy Ustawy z dnia 23.05.1991 r. o związkach zawodowych (tekst jednolity Dz. U. z 2014 r. poz. 167); Art. 32 ust. 1,2,3,4 w zw. z Art. 34 ust. 1.
2. Realizując powyższe Zarząd Związku ma prawo podjąć Uchwałę, wskazującą osobę (y) pełniącą określoną funkcję związkową (m.in. upoważnioną do reprezentowania Związku wobec pracodawcy) - która mocą tej uchwały objęta zostaje ustawową ochroną stosunku pracy.
3. Uchwała powinna, obowiązkowo zawierać następujące dane:
 - a) personalia osoby,
 - b) miejsce zatrudnienia,
 - c) stanowisko służbowe,
 - d) funkcję związkową,
 - e) wskazanie okresu ochrony (tj. okres kadencji lub pełnienia funkcji reprezentanta Związku),
 - f) wskazanie dodatkowego okresu ochronnego (po upływie przyczyn wymienionych w pkt. e).
4. Stosownie do danych zawartych w dotychczasowej dokumentacji sprawozdawczej, Związek - liczący łącznie 65 członków - ma prawo wskazać 6 osób objętych ochroną.

Przypominamy, że o ochronie należy powiadomić pracodawcę każdej z osób chronionych. Zwracamy także uwagę, że art. 39 Kodeksu pracy mówi: „Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia uzyskanie praw do emerytury z osiągnięciem tego wieku”. Osobie będącej pod ochroną nie można też obniżyć pensji.

Przy okazji zwracamy się z prośbą o przesłanie aktualnych danych dot. bibliotek objętych działalnością Związku oraz liczby związkowców w tych instytucjach. Prosimy także o przesłanie podjętej uchwały dot. chronionych związkowców.

**Pozdrawiam
Jan Budkiewicz
Przewodniczący Federacji ZZPKiS**



Federacja Związków Zawodowych
Pracowników Kultury i Sztuki
L.dz. 236/2015

Warszawa, 22,04.2015 r.

**Międzymuzealny Związek Zawodowy
Pracowników z siedzibą w Muzeum Narodowym
w Krakowie**

Nawiązując do rozmowy telefonicznej w dniu 16.04.br. z Przewodniczącym Witoldem Grelą – przekazuję następujące informacje:

1. Ustna informacja udzielona przez pracodawcę w dniu 24.02.br., o zamiarze zmian (wypowiedzenia) obowiązującego w Muzeum - Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, zawartego w dniu 9.06.2000 r., (zarejestrowanego w Okręgowym Inspektoracie Pracy w Krakowie w dniu 29.09.2000 r. pod Nr. Rej. U-DCL XV) - nie powoduje żadnego skutku prawnego, ponieważ zgodnie z treścią art. 30 ust 2 tego Układu oraz art. 241⁷ § 2 Kp., jego rozwiązanie i wypowiedzenie wymaga formy pisemnej.
2. Procedurę rozwiązania i wypowiedzenia UZP określają przepisy art. 241⁷ § 1- § 3 Kp., które stanowią m.in., że UZP może być rozwiązany:
 - na podstawie zgodnego oświadczenia uprawnionych stron – z datą wskazaną w zawartym porozumieniu,
 - z upływem okresu na który został zawarty (o ile jego ważność nie została przedłużona w drodze porozumienia zawartego przez uprawnione strony),
 - z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron, przy czym wypowiedzenie układu wymaga formy pisemnej, a okres wypowiedzenia wynosi trzy miesiące kalendarzowe (chyba, że w zawartym UZP –strony ustanowiły inny termin wypowiedzenia).

3. Pismo pracodawcy z dnia 2.03. 2015 r. Nr. DA – 0610-8/15 spełnia warunki określone w art. 241² Kp., ponieważ zawiera równocześnie oświadczenie woli pracodawcy o konieczności zmian w obowiązującym ZUZ.P oraz zaproszenie – wezwanie przedstawicieli związków zawodowych do konsultacji – rokowań w tym przedmiocie. Zgodnie z art. 241² §3 Kp. strona związkowa nie może odmówić udziału w proponowanych przez pracodawcę konsultacjach - rokowaniach dotyczących ZUZP. Przypominam, że przepisy art. 30 ust. 3-4 Ustawy o związkach zawodowych wskazują na możliwość tworzenia wspólnej reprezentacji przez organizacje związkowe działające w zakładzie pracy – w sprawach dotyczących zbiorowych praw i interesów pracowników.
4. Odnośnie zasad w zakresie wypłat wynagradzania – to są one zawarte w przepisach art. art. 86 i 87 Kp., które stanowią m.in. że wypłata następuje do rąk pracownika z wyjątkiem, gdy:
 - pracownik wyrazi na piśmie zgodę na inny sposób wypłaty jego wynagrodzenia (n.p. na konto bankowe) albo, gdy określoną formę wypłat wynagrodzenia ustanowiono w zawartym ZUZP,
 - następuje potrącenie należności z wynagrodzenia z przyczyn wymienionych w art. 87 Kp.
5. W sprawie objęcia nowo - zatrudnionych pracowników postanowieniami aktualnie obowiązującego ZUZP – to przepisy art. 239 § 1-2 w zw. z art. 29 § 3 Kp. m.in. stanowią, że:- ZUZP obejmuje wszystkich pracowników zatrudnionych w zakładach pracy, dla których ten układ został zawarty,
 - pracodawca ma obowiązek w terminie do 7 dni od dnia zawarcia umowy o pracę, poinformować zatrudnionego pracownika – na piśmie – o aktualnie obowiązującym ZUZP, którym pracownik jest objęty.

Doradca d/s związkowych

Anatol Wasiljew



Federacja Związków Zawodowych
Pracowników Kultury i Sztuki

Warszawa, 5.05.2015 r.

L.dz. 256/2015

Sz. P.

Zygmunt Nowaczyk

Zastępca Prezydenta Miasta Wałbrzycha

Szanowny Panie Prezydencie,

Odpowiadając na pismo z dnia 20.04.2015 r. (Nr. BRP.220.D-8.2015) - Federacja ZZPKiS uprzejmie informuje:

1. Federacja, jako ogólnokrajowe zrzeszenie związków zawodowych nie jest uprawniona do merytorycznego i kwalifikacyjnego opiniowania kandydatów na stanowiska dyrektorów samorządowych instytucji kultury.
2. Zgodnie z art. 15 ust. 1 Ustawy z dnia 25.10.1991 r. o organizowaniu i prowadzeniu działalności kulturalnej (tj. Dz. U. z dnia 16.04.2012 r. poz. 406) podmiotem uprawnionym do wyrażania opinii w wyżej określonym zakresie, jest organizacja związkowa działająca w danym zakładzie pracy tj. Związek Zawodowy Pracowników Bibliotek Publicznych Ziemi Wałbrzyskiej z siedzibą w Państwowej i Miejskiej Bibliotece Publicznej „Biblioteka pod Atlantami” w Wałbrzychu.
3. Federacja ZZPKiS uznaje za właściwe ograniczyć swoją odpowiedź do wskazania formalno-prawnych wymogów obowiązujących uprawnione organy samorządu terytorialnego (tj. „organizatorów”) w procedurze powoływania określonych osób na stanowiska dyrektora samorządowej instytucji kultury.
4. W przedmiotowej sprawie mają zastosowanie następujące przepisy ustawy powołanej w pkt. 2:
 - a) art. 15 ust. 1 - z wyłączeniem odwołania do ust. 3, który dotyczy wyłącznie państwowych instytucji kultury.

- b) art. 16 ust. 1, ust. 2 oraz ust. 3, 3^a, 3^b, 3^c, oraz
- c) Rozporządzenie MKiDN z dnia 26.07.2012 r. (Dz. U. z dnia 3.08.2012 r. poz. 889) w którym w poz. I pkt. 46 wymieniona została Powiatowa i Miejska Biblioteka Publiczna „Biblioteka pod Atlantami” w Wałbrzychu, w której powołanie dyrektora następuje w drodze konkursu.

Z przepisów wymienionych w pkt. 4 wynikają następujące uwarunkowania w zakresie trybu powoływania dyrektora powyższej Biblioteki.

- d) **Jeżeli powtórne powołanie na stanowisko dyrektora tej samej osoby następuje bez konkursu - niezbędne jest uzyskanie zgody ministra w trybie określonym w art. 16 ust. 3, 3^a, 3^b, 3^c, przy czym do wniosku organizatora należy załączyć m.in. opinie związków zawodowych oraz stowarzyszeń zawodowych i twórczych wymienionych w art. 15 ust. 1.**
- e) Jeżeli powtórne powołanie na stanowisko dyrektora tej samej osoby następuje w drodze konkursu zarządzanego przez organizatora (z własnej inicjatywy lub np. w przypadku odmownej decyzji ministra na wniosek, o którym mowa w pkt. a) - to przeprowadzenie konkursu kandydatów określają przepisy Rozporządzenia MKiDN z dnia 30.06.2004 (Dz. U. z 2004 r. Nr. 154 poz. 1629).

Z poważaniem

Jan Budkiewicz
Przewodniczący FZZPKiS

Do wiadomości:

Związek Zawodowy Pracowników
Bibliotek Publicznych Ziemi Wałbrzyskiej

Jakie warunki formalne wypowiedzenia umowy o pracę musi zachować pracodawca

Wypowiedzenie stanowi zwykły sposób rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony. Jednak, aby było prawidłowe, pracodawca musi zachować określone w prawie pracy warunki formalne. Jest to bardzo istotne, bowiem jeśli sąd stwierdzi ich zaniedbanie, to może uznać wypowiedzenie za bezskuteczne, przywrócić pracownika do pracy lub zasądzić na jego rzecz odszkodowanie.

Wypowiedzenie umowy o pracę musi być złożone w formie pisemnej. Zgodnie bowiem z art. 30 § 3 k.p. - oświadczenie każdej ze stron stosunku pracy o wypowiedzeniu lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie. Chodzi tu więc o złożenie oświadczenia woli na piśmie zawierającym własnoręczny podpis pracodawcy lub osoby uprawnionej do występowania na gruncie stosunków pracy w jego imieniu.

Forma wypowiedzenia

Pamiętać należy, że forma pisemna nie jest tu jednak zastrzeżona pod rygorem nieważności, a jedynie dla celów dowodowych. Wymóg zachowania formy pisemnej został bowiem ustanowiony w celu ułatwienia przeprowadzenia dowodu stwierdzającego w sposób bezsporny fakt dokonania wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę. Oznacza to, że skuteczne będzie także i wypowiedzenie złożone pracownikowi ustnie lub w sposób konkludentny, czyli przez każde zachowanie pracodawcy ujawniające w sposób dostateczny jego wolę wypowiedzenia umowy o pracę. Musi to być jednak zachowanie, które w sposób jednoznaczny

wskazuje na wolę rozwiązania umowy o pracę. Każda bowiem jednostronna deklaracja pracodawcy o ustaniu stosunku pracy, dokonana nawet z naruszeniem prawa, prowadzi do ustania stosunku pracy w terminie wskazanym przez pracodawcę, bo wszelkie jego czynności, nawet bezprawne, zmierzające do rozwiązania stosunku pracy są skuteczne i mogą być podważone wyłącznie w drodze odpowiedniego powództwa (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 7 października 2008 r., II PK 56/08). Skuteczność ustnego wypowiedzenia umowy o pracę potwierdzał Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 marca 1999 r. (I PKN 631/98, OSP 2000/9/128), gdzie stwierdził, że *ustne oświadczenie woli pracodawcy o rozwiązaniu umowy o pracę przekazane pracownikowi przez bezpośredniego przełożonego jest skuteczne.*

Jednak ustne wypowiedzenie, choć skuteczne i powodujące rozwiązanie stosunku pracy, jest jednak wadliwe, co ma istotne znaczenie w razie rozpoznawania sprawy przez sąd. Dla uwzględnienia roszczeń pracownika wystarczający będzie bowiem fakt naruszenia art. 30 § 3 k.p. przewidującego wymóg formy pisemnej. Podobnie byłoby w razie złożenia przez pracodawcę wypowiedzenia za pomocą

faksu. Wskazywał na to również SN w wyroku z dnia 24 sierpnia 2009 r. (I PK 58/09, OSP 2010/5/52) stwierdzając, że wyrażony w art. 30 § 3 k.p. obowiązek złożenia oświadczenia o wypowiedzeniu umowy o pracę „na piśmie”, oznacza wymaganie zachowania zwykłej formy pisemnej w rozumieniu art. 78 § 1 k.c.

Przepis ten przewiduje, że do zachowania pisemnej formy czynności prawnej wystarcza złożenie własnoręcznego podpisu na dokumencie obejmującym treść oświadczenia woli. Wymaganie zachowania podpisu własnoręcznego nie jest więc dochowane, gdy nie jest to znak oryginalny, a jedynie odtworzony za pomocą kalki, kserokopiarki, skanera, faksu itp.

Również złożenie wypowiedzenia za pomocą e-maila, choć byłoby skuteczne, to jednak naruszałoby przepisy prawa pracy. Jedynie wypowiedzenie złożone w postaci elektronicznej opatrzone bezpiecznym podpisem elektronicznym weryfikowanym przy pomocy ważnego kwalifikowanego certyfikatu byłoby równoważne z oświadczeniem woli złożonym w formie pisemnej (art. 78 § 2 k.c.). Zatem tylko w przypadku, gdyby e-mail był podpisany tego rodzaju podpisem elektronicznym, to zachowana byłaby forma pisemna wypowiedzenia umowy o pracę.

Udowodnienie zachowania formy pisemnej

Fakt zachowania formy pisemnej wypowiedzenia może być udowodniony przez pracodawcę za pomocą wszelkich środków dowodowych. Podobnie wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 21 czerwca 1994 r. (IPRN 35/94, OSNP 1994/9/145) stwierdzając, że *brak w aktach osobowych pracownika odpisu pisma o rozwiązanie z mm umowy o pracę bez wypowiedzenia nie świadczy o tym, że rozwiązanie umowy o pracę nastąpiło bez zachowania formy pisemnej i bez podania na piśmie przyczyny rozwiązania umowy o pracę. Spełnienie tych warunków przez*

zakład pracy może być wykazane innymi środkami dowodowymi.

Długość okresu wypowiedzenia

Dokonując wypowiedzenia umowy o pracę pracodawca musi dokładnie obliczyć długość okresu wypowiedzenia i wskazać moment rozwiązania umowy o pracę. Zasadniczo długość wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony zależy od długości stażu pracy pracownika. Zgodnie bowiem z art. 36 § 1 k.p. - okres wypowiedzenia jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

- 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy;
- 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy;
- 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Wskazane w art. 36 § 1 k.p. okresy wypowiedzenia mają charakter bezwzględnie obowiązujący i w zasadzie nie mogą być jednostronnie skracane przez pracodawcę. Do stażu pracy, od którego zależy długość wypowiedzenia należy zliczać wszystkie okresy zatrudnienia pracownika u tego samego pracodawcy. Tak też wskazywał Sąd Najwyższy w uchwale 7 sędziów z dnia 15 stycznia 2003 r. (III PZP 20/02, OSNP 2004/1/4) stwierdzając, że *przy ustalaniu okresu wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony (art. 36 § 1 k.p.) uwzględnia się wszystkie okresy zatrudnienia u tego samego (danego) pracodawcy.*

Ponadto, w myśl art. 36 § 1¹ k.p., do okresu zatrudnienia wlicza się też okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika. Oznacza to, że okres

zatrudnienia ulega przedłużeniu w razie, gdy doszło do przejścia zakładu pracy lub jego części przez nowego pracodawcę, a także w sytuacjach, gdy w przepisach szczególnych przewidziano, iż nowy pracodawca staje się następcą prawnym poprzednika. Ma to istotne znaczenie w praktyce, gdyż powoduje konieczność stosowania przez pracodawców dłuższych okresów wypowiedzenia.

Natomiast do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, od którego zależy długość okresu wypowiedzenia, nie wlicza się okresu urlopu bezpłatnego udzielonego na zasadach wskazanych w art. 174 k.p. Wynika to z faktu, że okresy urlopu bezpłatnego nie wlicza się do okresu pracy, od którego zależą uprawnienia pracownicze (art. 174 § 2 k.p.).

Konieczność uwzględnienia wszystkich okresów zatrudnienia u danego pracodawcy oznacza, że należy przy obliczaniu stażu pracy, doliczyć również czas pracy przypadający na okres wypowiedzenia. O długości okresów wypowiedzenia (art. 36 § 1 k.p.) decyduje bowiem okres zatrudnienia u danego pracodawcy liczony od dnia zawarcia umowy o pracę do daty jej rozwiązania z upływem okresu wypowiedzenia (wyrok Sądu Najwyższego z dnia 11 maja 1999 r., I PKN 34/99, OSNAPiUS 2000/14/544). Prawidłowe zastosowanie tej zasady ma istotne znaczenie zwłaszcza w przypadkach, gdy rozwiązanie umowy o pracę przypada już w okresie wymagającym dłuższego okresu wypowiedzenia, niż by to wynikało z stażu pracownika w chwili wręczenia mu wypowiedzenia. Dlatego też pamiętać należy, że dla długości przewidzianych w art. 36 § 1 k.p. okresów wypowiedzenia decydujące znaczenie ma okres zatrudnienia, który pracownik osiągnie w dniu rozwiązania się stosunku pracy, a nie w dniu wręczenia mu wypowiedzenia. Pracodawca więc, chcąc zastosować prawidłowy okres wypowiedzenia umowy o pracę musi wpiertw ustalić, jaki staż będzie posiadał pracownik, którego dotyczy wypowiedzenie, w momencie rozwiązania się jego umowy o pracę.

Ważne jest także uwzględnienie art. 30 §

2¹ k.p., w myśl którego okres wypowiedzenia umowy o pracę obejmujący tydzień lub miesiąc albo ich wielokrotność kończy się odpowiednio w sobotę lub w ostatnim dniu miesiąca. Wadliwe więc byłoby podanie jako daty rozwiązania umowy o pracę dnia innego niż sobota, gdy chodzi o wypowiedzenie 2-tygodniowe lub dnia wcześniejszego niż ostatni dzień miesiąca, gdy chodzi o wypowiedzenie miesięczne lub 3-miesięczne.

Pouczenie

Pracodawca powinien w treści wypowiedzenia pouczyć pracownika o przysługującym mu prawie wniesienia odwołania do sądu pracy. Obowiązek taki wynika wprost z art. 30 § 5 k.p. Naruszenie przez pracodawcę tego obowiązku nie powoduje wadliwości wypowiedzenia umowy, o jakiej mowa w art. 45 k.p., choć jest naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę. Powszechnie przyjmuje się, że brak tego pouczenia może stanowić okoliczność usprawiedliwiająca przekroczenie przez pracownika terminu do wniesienia odwołania. W myśl bowiem art. 264 § 1 k.p. — odwołanie od wypowiedzenia powinno być wniesione w ciągu 7 dni od daty otrzymania wypowiedzenia. Jest to więc stosunkowo krótki czas, a jego przekroczenie powoduje poważne skutki prawne, gdyż niezachowanie tego terminu skutkuje oddaleniem powództwa.

Zatem spóźnione złożenie przez pracownika odwołania od wypowiedzenia dokonanego przez pracodawcę, może skutkować oddaleniem jego powództwa, bez względu na to, czy rozwiązanie umowy o pracę przez pracodawcę było zgodne z prawem lub uzasadnione. Jeżeli jednak pracownik nie dochował tego terminu wskutek braku wiedzy o nim, gdyż pracodawca go o nim nie pouczył, może domagać się przywrócenia terminu do wniesienia odwołania. Zgodnie bowiem z art. 265 § 1 k.p. - jeśli pracownik nie wniósł, bez swojej winy, odwołania do sądu pracy w

terminie, sąd ten może mu przywrócić termin do wniesienia odwołania. W razie więc braku pouczenia uznać należy, że przekroczenie terminu z art. 264 k.p. nastąpiło bez winy pracownika i sąd powinien przywrócić mu termin do wniesienia powództwa.

Podobnie wypowiadał się Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 23 listopada 2000 r. (I PKN 117/00, OSNP 2002/13/ 304) stwierdzając, że *brak pouczenia pracownika przez pracodawcę o prawie odwołania się od wypowiedzenia oraz o terminie dokonania tej czynności, może stanowić okoliczność usprawiedliwiającą jego przekroczenie*. Zatem jeżeli pracodawca w złożonym wypowiedzeniu umowy o pracę nie poinformował swego pracownika o prawie wniesienia odwołania do sądu, to pracownik, który wniósł odwołanie po terminie ustawowym, może żądać przywrócenia mu terminu do wniesienia tego odwołania, wskazując na brak tego pouczenia, jako przyczynę uchybienia terminu. W takim przypadku sąd, co do zasady, przywróci mu termin i pomimo opóźnienia uzna to odwołanie za skutecznie wniesione, a następnie rozpozna sprawę merytorycznie

Konkretna przyczyna wypowiedzenia

Wypowiedzenie umowy zawartej na czas nieokreślony musi zawierać wskazanie przyczyny uzasadniającej dokonanie tego wypowiedzenia. Przy czym wskazanie tej przyczyny musi być zgodne z prawdą oraz konkretne. Obowiązek taki wynika z art. 30 § 4 k.p. Obowiązek ujawnienia przyczyny wypowiedzenia ma na celu umożliwienie pracownikowi obrony przed dokonaniem wypowiedzeniem w ramach postępowania przed sądem pracy. Brak zaś wskazania konkretnej przyczyny wypowiedzenia może skutkować, w razie wniesienia przez pracownika powództwa do sądu pracy, uwzględnieniem tego powództwa i uznaniem przez sąd wypowiedzenia za bezskuteczne, przywróceniem pracownika do pracy lub zasądzeniem na jego rzecz odszkodowania.

Pracodawca przygotowując zatem wypowiedzenie powinien podać dokładnie, jakie okoliczności były podstawą decyzji pracodawcy, tak aby uniknąć później zarzutu braku konkretności wypowiedzenia. Warto przy tym zaznaczyć, że pracodawca nie wywiązuje się z obowiązku wynikającego z art. 30 § 4 k.p., wówczas gdy albo w ogóle nie wskazuje przyczyny wypowiedzenia, albo kiedy wskazanie przyczyny jest pozorne w tym znaczeniu, że jest ona niedostatecznie jasna, konkretna, a w rezultacie niezrozumiała dla pracownika i niepoddająca się weryfikacji w postępowaniu przed sądem. Tak też podnosił Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 24 października 2013 r. (II PKN 24/13). Przyczyna wypowiedzenia musi wynikać z treści wręzonego pracownikowi wypowiedzenia. Potwierdzał to Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 8 stycznia 2008 r. (I PKN 177/07) stwierdzając, że już z samego oświadczenia pracodawcy o wypowiedzeniu musi wynikać w sposób niebudzący wątpliwości, co jest istotą zarzutu stawianego pracownikowi i usprawiedliwiającego rozwiązanie z nim stosunku pracy. Dalsza konkretyzacja i uzupełnianie przyczyny wypowiedzenia mogą służyć pełniejszemu uzasadnieniu wypowiedzenia, nie mogą jednak usunąć wadliwości (niekonkretności) określenia jego przyczyny w oświadczeniu o wypowiedzeniu.

Zaznaczyć trzeba, że nie czyni zadość obowiązkowi z art. 30 § 4 k.p. użycie w wypowiedzeniu jedynie ogólnikowych zwrotów czy dosłowne przytoczenie wyrażen zawartych w kodeksie pracy lub innych ustawach. Przykładowo więc, trudno byłoby uznać za konkretną przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę podanie jedynie, że przyczyną tą jest „niewłaściwe wykonywanie obowiązków”, jeżeli nie zostały przy tym przytoczone żadne konkretne fakty lub zdarzenia dotyczące postępowania danego pracownika, które precyzowałyby tę przyczynę i pracownik nie wiedziałby co jest powodem wypowiedzenia mu umowy o pracę.

Warunek konkretności wypowiedzenia będzie natomiast spełniało wskazanie przez pracodawcę w treści wypowiedzenia faktów i rzeczowych okoliczności dotyczących osoby danego pracownika, jego zachowania lub postępowania w procesie pracy, czy innych zdarzeń - także niezależnych od niego - mających wpływ na decyzję pracodawcy. Na przykład, może to być wskazanie przez pracodawcę, że utracił on zaufanie do pracownika zatrudnionego jako sprzedawca z powodu ujawnienia wysokich niedoborów w prowadzonym przez niego sklepie lub podanie, że przyczyną tą jest nienależyte wykonywanie obowiązków polegające na wadliwym oznaczaniu towarów w ewidencji sprzedaży. Podobnie za konkretną przyczynę wypowiedzenia należałoby uznać podanie, jako powodu wypowiedzenia, częstej nieobecności w pracy wywołanej chorobą pracownika, dezorganizującej produkcję lub świadczenie usług przez zakład pracodawcy. Konkretną przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę może być również wskazanie faktu reorganizacji działu, w którym był zatrudniony pracownik i zmniejszenia z tego powodu stanu zatrudnienia lub podanie, że przyczyną tą jest likwidacja stanowiska pracy.

Zauważyć należy, że choć przepis art. 30 § 4 k.p. stanowi, że przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie powinna być wskazana „w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu”, to jednak nie oznacza to, że oświadczenie o wypowiedzeniu należy ograniczać tylko do jednego dokumentu (pisma), gdyż funkcją regulacji zawartej w tym przepisie jest to, aby pracownik dowiedział się od pracodawcy, jaka jest przyczyna wypowiedzenia. Funkcję tę w pełni realizuje także doręczenie pracownikowi pisma wypowiadającego umowę o pracę i drugiego pisma informującego o przyczynach wypowiedzenia. Za dopuszczalnością takiej praktyki wypowiedział się także Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 17 listopada 1998 r. (I PKN 331/98, OSNAP 1999/21/690) stwierdzając, że *podanie przez pracodawcę przyczyny uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę może również nastąpić w odrębnym piśmie doręczonym pracownikowi wcześniej lub równocześnie z pismem zawierającym wypowiedzenie umowy*. Należy jednak podkreślić, że w takim przypadku z tego dołączonego pisma musi wynikać konkretna i zrozumiała przyczyna wypowiedzenia.



Manifestacja OPZZ w Warszawie

Na stołecznych ulicach, protestowało 50 tysięcy związkowców.

W „manifestacji gwiazdzistej” uczestniczyli 18 kwietnia br. przedstawiciele różnych branż i zawodów: budownictwa, energetyki, górnictwa, ochrony zdrowia, oświaty, rolnictwa, transportu, usług.

Związkowcy OPZZ domagali się uchwalenia w Kodeksie pracy: ograniczenia trwania umów na czas określony, wprowadzenia minimalnej płacy godzinowej, zapewnienia możliwości przechodzenia na emeryturę po 35 latach pracy dla kobiet i po 40 latach pracy dla mężczyzn.

I Kongres Muzealników Polskich

Łódź 23-25 kwietnia 2015 r.

Uczestniczyłem w I Kongresie Muzealników Polskich. W największym wydarzeniu polskiego muzealnictwa, objętym Patronatem Prezydenta RP, uczestniczyło 1200 delegatów z całego kraju. Uczestników w imieniu władz samorządowych powitał marszałek województwa łódzkiego Witold Stępień.

Po odczytaniu listów powitalnych odbyły się dwie sesje referatów programowych oraz sześć sesji panelowych zatytułowanych:

- *Szukając sensu w sprawozdawczych tabelach;*
- *W pogoni za nowoczesnością: twórcza adaptacja czy bierna imitacja?*
- *Zablokowany potencjał rozwoju czy niewykorzystana szansa?*
- *Nowe zadania, te same kadry. Zapisy ustawy o muzeach w świetle praktyki muzealnej;*
- *Mapa nowych inwestycji muzealnych;*
- *Zwiedzający - widz czy aktor współtworzący doświadczenie muzealne?*

Równolegle do obrad, dla podkreślenia złej sytuacji materialnej muzealników, pracownicy i związkowcy zorganizowali pikietę, której towarzyszyły hasła: „*Muzealnik nie zabytek, musi jeść*”, „*Walczymy o środki do życia, pensje nie zabezpieczają podstawowych potrzeb*”.

W drugim dniu Kongres kontynuował kolejne sesje referatów programowych. Uczestnicy omawiali potrzeby zmian, które powinny nastąpić w muzealnictwie oraz konieczności współpracy między organizatorami muzeów a instytucjami muzealnymi.

Równolegle prowadzono sześć kolejnych sesji panelowych:

- *Muzea wobec różnych potrzeb zróżnicowanej publiczności;*
- *Muzeum jako partner w działaniu;*
- *Muzealnik – kurator, ale i menedżer;*
- *Narzędzia dla muzeów jutra;*
- *Między muzealium, przestrzenią a multimediami;*
- *Muzea jako lokomotywy rozwoju regionalnego.*

Po zakończonych sesjach w Teatrze Wielkim odbyła się Gala, podczas której rozdano nagrody konkursu „*Wydarzenie muzealne Roku Sybilla 2014*”

W trzecim dniu Kongresu przyjęto (większością głosów) 8 uchwał:

- *O istocie muzeum, muzealiach, zawodzie muzealnika i organizatorach muzeum;*
- *O zasadach bezpieczeństwa ekonomicznego muzeum;*
- *O zasadach awansu zawodowego i naukowego oraz o uposażeniach muzealników;*
- *O potrzebie przyjęcia spójnej polityki gromadzenia i ochrony zbiorów;*
- *O potrzebie wsparcia przez instytucje państwowe, procesu cyfryzacji zbiorów w muzeach;*
- *O potrzebie współpracowania zasad wspierania zadań muzeum przez działające w ich otoczeniu organizacje społeczne i osoby prywatne;*
- *W sprawie zbiorów muzealnych utraconych i przemieszczanych w granicach Polski;*
- *O zbiorach muzealnych powstałych w całości lub w części po 1944r., w rezultacie przeprowadzenia reformy rolnej i nacjonalizacji nieruchomości ziemskich.*

Zanotował
Sławomir Mikołajczyk
(MZZ „Kultura i Media”)

KARTA PRAW PODSTAWOWYCH UNII EUROPEJSKIEJ

Tekst karty został przyjęty na szczycie Unii w Nicei w dniu 7 grudnia 2000 r. i tego samego dnia nastąpiło jego podpisanie przez szefów rządów wszystkich państw UE.

Karta Praw Podstawowych Unii Europejskiej składa się z 54 artykułów rozdzielonych między 7 rozdziałów poprzedzonych częścią wstępną (preambułą).

ROZDZIAŁ I – Godność

Obejmuje artykuły 1-5, mówiące o:

ochronie godności ludzkiej; prawie do życia (w tym zakazie orzekania i wykonywania kary śmierci); prawie do integralności cielesnej (w tym zakazie praktyk eugenicznych, zakazie czerpania zysków z ciała ludzkiego jako takiego i jego części, zakazie klonowania w celach reprodukcyjnych); zakazie tortur i poniżającego traktowania lub karania; zakazie niewolnictwa i pracy przymusowej.

ROZDZIAŁ II – Wolność

Obejmuje artykuły 6-19, mówiące o:

prawie do wolości i bezpieczeństwa osobistego; prawie do poszanowania prywatności i życia rodzinnego; ochronie danych osobowych; prawie do zawarcia małżeństwa i założenia rodziny; wolności myśli, sumienia i religii; wolności przepływu informacji i wyrażania opinii; wolności zgromadzeń i stowarzyszania się; wolności sztuki i badań naukowych; prawie do edukacji; wolności wyboru i prawie do zatrudniania w każdym państwie UE; wolności prowadzenia działalności gospodarczej; prawie własności (w tym własności intelektualnej); prawie do azylu; ochronie na wypadek wydalenia i ekstradycji.

ROZDZIAŁ III – Równość

Obejmuje artykuły 20–26, mówiące o:

równość wobec prawa, zakazie wszelkiej dyskryminacji; poszanowaniu różnorodności kulturowej, religijnej i językowej; równości płci, przy jednoczesnym dopuszczeniu „specyficznych korzyści dla płci niedostatecznie reprezentowanych”; prawach dziecka; prawach osób starszych; integracji osób niepełnosprawnych.

ROZDZIAŁ IV – Solidarność

Obejmuje artykuły 27-38, mówiące o:

prawie pracowników do informacji i konsultacji; prawie do układów zbiorowych i wspólnych działań; prawie do pomocy społecznej i mieszkaniowej; prawie do ochrony przed nieuzasadnionym zwolnieniem; prawie do dobrych warunków pracy; zakazie pracy dzieci i szczególnej ochronie pracującej młodzieży; zakazie zwolnień z powodu macierzyństwa, prawie do zasiłku macierzystego i opiekuńczego; prawie do pomocy socjalnej; prawie dostępu do służby zdrowia; ochronie środowiska; ochronie konsumentów.

ROZDZIAŁ V – Prawa obywatelskie

Obejmuje artykuły 39-46, mówiące o:

prawie do głosowania i kandydowania w wyborach do Parlamentu Europejskiego; prawie do głosowania i kandydowania w wyborach samorządowych na podstawie miejsca zamieszkania; prawie do dobrej administracji; prawie dostępu do dokumentów unijnych; prawie składania skarg do Rzecznika Praw Obywatelskich; prawie składania petycji do Parlamentu; prawie przemieszczania się i osiedlania; prawie do ochrony dyplomatycznej i konsularnej.

ROZDZIAŁ VI – Wymiar sprawiedliwości

Obejmuje artykuły 47-50, mówiące o:

prawie do rzetelnego procesu sądowego; domniemaniu niewinności i prawie do obrony; zasadzie legalności i proporcjonalności w procesie karnym; zasadzie *ne bis in idem* (nikt nie może być sądzony dwa razy w tej samej sprawie).

ROZDZIAŁ VII – Postanowienia ogólne

Obejmuje artykuły 51-54 mówiące o:

zakresie stosowania Karty; zakresie gwarantowanych praw (mogą być ograniczone tylko, jeśli jest to konieczne dla ochrony dobra publicznego lub innego z praw, przy uwzględnieniu zasady proporcjonalności); zakazie interpretacji Karty w sposób uszczuplający prawa człowieka gwarantowane przez inne akty prawa międzynarodowego; zakazie nadużycia praw (nie mogą być interpretowane jako uprawnione do wydania aktu prawnego niweczącego któregokolwiek z praw i wolności).

**Andrzej Szejna, Aleksander Kosicki
Fundacja Praw Podstawowych**



„KTO JEST KTO”

Sławomir Mikołajczyk
Członek Prezydium
ZDZ Federacji ZZPKiS

Urodził się 3 maja 1958 roku w Krośniewicach. Po ukończeniu Technikum Budownictwa Ogólnego w Kutnie podjął pracę zawodową w Gminnej Spółdzielni Samopomocy Chłopskiej w Krośniewicach na stanowisku robotniczym. W latach 1981-1983 odbył zasadniczą służbę wojskową. Po powrocie z wojska podjął pracę w tym samym zakładzie na stanowisku zastępcy kierownika warsztatu usługowego.

Od marca 1987 roku pracownik Muzeum im. Jerzego Dunin – Borkowskiego w Krośniewicach na stanowisku: kierownik działu administracyjno – gospodarczego. W związku z tym, iż wówczas placówka ta była oddziałem Muzeum Narodowego w Warszawie (do 1995 r.) został członkiem Niezależnego Samorządowego Związku Zawodowego Pracowników Muzeum Narodowego. Przez jedną kadencję działał w Zarządzie Związku. (Obecnie Muzeum w Krośniewicach podlega staroście kutnowskiemu).

Dla obrony praw pracowniczych wprowadził 9-cio osobową załogę placówki do Międzyzakładowego Związku Zawodowego Kultura i Media z siedzibą w Warszawie.

Jest członkiem Zarządu tej organizacji. Na VII i VIII Zjeździe Federacji wybrany do Prezydium Zgromadzenia Delegatów Związkowych.

Spółcznik samorządowy, przez trzy kadencje zasiadał w Radzie Miejskiej w Krośniewicach. Działał także w Towarzystwie Przyjaciół Ziemi Kutnowskiej.

Kolekcjoner starych zdjęć i pocztówek z terenu Krośniewic. Jego kolekcja w dużym stopniu wzbogaciła książkę: „Krośniewice. Dzieje miasta i okolic (Od Średniowiecza do 1945 r.)”. Ojciec trójki dorosłych już dzieci.

Za działalność w dziedzinie kultury otrzymał:

*Brązowy i Srebrny Krzyż Zasługi; Odznakę Zasłużony Działacz Kultury;
Odznakę Zasłużony Działacz Związkowy Kultury i Sztuki.*



„KTO JEST KTO”

Elżbieta Miś
Członek Prezydium
ZDZ Federacji ZZPKiS

Urodziła się 23 marca 1941 r. w Kutnie. Edukację muzyczną rozpoczęła w Państwowej Szkole Muzycznej w Kutnie, a kontynuowała w Łodzi, w Państwowej Średniej Szkole Muzycznej (wydział instrumentalny – skrzypce) i Państwowej Wyższej Szkole Muzycznej na Wydziale Pedagogicznym, którą ukończyła w 1969 r. Działalność pedagogiczną rozpoczęła w PSM I i II stopnia w Kutnie w r. 1960 (z przerwą 3-letnią - praca w PSM w Tarnowskich Górach) aż do dnia przejścia na emeryturę w r. 2006. Była nauczycielem skrzypiec, uczyła także przedmiotów ogólnomuzycznych – w tym przez długi czas – historii muzyki. Przez 15 lat (1975-2000r.) pełniła funkcję wicedyrektora szkoły.

Przynależność związkowa: przez 3 lata należała do ZNP, a od 1976 r. jest członkiem ZZPKiS. Od 2004 r. była członkiem zarządu - przez 4 lata wiceprzewodniczącą - od 2008 r. przewodniczy Związkowi.

Mąż Zygmunt jest nauczycielem muzyki w PSM w Kutnie. Następne pokolenie to córka Ewa – pianistka, zięć Grzegorz – puzonista i wnuczek Michał – uczeń szkoły muzycznej w klasie fortepianu.



Notatka
z wręczenia odznaczenia związkowego
Andrzejowi Bartnikowi

W dniu 20.03.2015r., podczas uroczystości Jubileuszu 70-lecia Filharmonii Częstochowskiej, Związek Zawodowy Pracowników Filharmonii Częstochowskiej również miał swoją uroczystość.

Andrzej Bartnik przewodniczący ZZPFCz został odznaczony **Złotą Odznaką „Zasłużony Działacz Związkowy Kultury i Sztuki”** przyznaną przez Federację ZZPKiS.

Odznaczenie - przy udziale członków związku: Lilii Sobczyk, Anny Jarosik, Anny Murdzek, Piotra Tyrasa, Romana Plińskiego, Jana Matlingiewicza - wręczyła wiceprzewodnicząca Marzena Małek.

Andrzej Bartnik przewodniczy naszemu związkowi od 2001 roku. Wielokrotnie stawał w obronie praw pracowniczych, poprawy wynagrodzeń oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

Andrzejowi Bartnikowi składamy gratulacje i dziękujemy za zaangażowanie w działalność związkową.

Marzena Małek
Wiceprzewodnicząca Związku Zawodowego
Pracowników Filharmonii Częstochowskiej

WŁADZE I ORGANY FEDERACJI ZZPKIS

Jan Budkiewicz	- przewodniczący	Kinematografia (Warszawa)
Jerzy Doliński	- wiceprzewodniczący	Inst. Art. (Bydgoszcz)
Agnieszka Kociuban	- wiceprzewodnicząca	Szkol. Art. (Kraków)

Członkowie Prezydium Zgromadzenia Del. Zw.

4. Dorota Abramczyk	Domy Kultury (Zgierz)
5. Bogumiła Kruszk	Biblioteki (Bydgoszcz)
6. Sławomir Mikołajczyk	Kinematografia (Krośniewice)
7. Elżbieta Miś	Szkol. Art. (Kutno)
8. Romuald Rykiert	Muzea (Kraków)
9. Janusz Wolicki	Inst. Art. (Słupsk)

Członkowie Zgromadzenie Delegatów

10. Urszula Derendarz	Biblioteki (Piotrków Tryb.)
11. Maria Krawczyk	Biblioteki (Piotrków Tryb.)
12. Anna Miszczak	Biblioteki (Chełm)
13. Anna Nadwodna	Biblioteki (Ostrołęka)
14. Anna Niemczak	Domy Kultury (Przemysł)
15. Grzegorz Nowak	Muzea (Oświęcim)
16. Leszek Włodarkiewicz	Inst. Art. (Warszawa)

Komisja Rewizyjna

1. Piotr Szczehowiak	- przewodniczący	Domy Kultury (Poznań)
2. Sylwester Wieczorkowski	- wiceprzewodniczący	Biblioteki (Warszawa)
2. Witold Grela		Muzea (Kraków)
3. Marzena Małek		Inst. Art. (Częstochowa)
5. Renata Tomkiewicz-Hanusiak		Szkol. Art. (Kraków)

Krajowy Rejestr Sądowy Nr 0000122711

Doradca do spraw związkowych – Anatol Wasiljew
dyżuruje w poniedziałki i czwartki w godz. 10³⁰ - 15³⁰
Telefony: 22 621 80 51 lub 629 85 80

Przypominamy,
każde wydanie Serwisu Informacyjnego
jest opublikowane na stronie internetowej Federacji.
www.fzzpkis.pl

