



***SERWIS
INFORMACYJNY***

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

Nr 1 (223)

FZZPKiS – Styczeń 2007 r.

SPIS TREŚCI:

1. Motto	str. 3
2. Podziękowanie za Świąteczno-Noworoczne życzenia	str. 4-5
3. Kierownictwo OPZZ w sprawie waloryzacji emerytur i rent w 2007 roku	str. 6
4. Po pierwsze nie szkodzić	str. 7
5. Telepraca pod związkowym parasolem	str. 8
6. Opinia Federacji do projektu „Założenia do ustawy o wspieraniu zatrudnienia i integracji osób niepełnosprawnych”	str. 9
7. Zebranie Sprawozdawczo-Wyborcze Związku Zawodowego Pracowników Państwowego Muzeum Auschwitz-Birkenau	str. 10
8. LABOR LEX	
– Odpowiedzi na pytania Związku Zawodowego Pracowników Bibliotek Publicznych Ziemi Wałbrzyskiej	str. 11
– Delegacja – 1 zł więcej	str. 12
– Ochrona działaczy związkowych	str. 13
– Wniosek o reprezentatywność	str. 14-15
– Ochrona działaczy związkowych przy zwolnieniach grupowych	str. 16
9. Wiadomości z UNI	str. 17-18
10. Jakie modele przyszłości?	str. 19-20
11. Nie dać się oszukać przez nieuczciwych pośredników pracy	str. 21
12. PIS poprawia historię	str. 22

Dokumenty:

- Co nowego w przepisach w 2007 r.;
- Utrata prawa do zasiłku – gdy chory pracuje;
- Zakładowa działalność w praktyce.

Serwis przeznaczony do użytku związków członkowskich Federacji ZZPKiS
Strona internetowa: <http://www.fzpkis.pl> e-mail: federacja@fzpkis.pl
Red. prowadzący: Jan Budkiewicz
00-660 Warszawa, ul. Lwowska 13
Telefony: centr. 0-22 629 40 81, Przew. 0-22 629 85 80, fax 0-22 628 90 39,
dz. fin. 0-22 621 43 81, dz. org. 0-22 621 80 51, porady prawne 0-22 629 40 81
Konto bankowe: PKO Bank Polski SA XV Oddział Centrum
Nr 34 1020 1156 0000 7102 0060 1146
Nakład 200 egz. Numer oddano do druku 19.01.2007 r.
Wydawca: FZZPKiS; Druk: Wydawnictwo STARDRUK

**„Czym różni się Pan Bóg
od złego historyka?
Pan Bóg historii nie zmienia –
zły historyk tak”**

Ks. St. Bogdanowicz

***W Serwisowych życzeniach Świąteczno-Noworocznych
pisaliśmy:***

***„...Choć w oddali – bądźmy razem.
Jest wokoło tyle sporów, niepowodzeń.
A potrzebna jest wspólnota,
by rozsądek i życzliwość
stały wyżej od przeciwieństw...”***

***Za dowody poparcia, wyrażone w nadesłanych
do Federacji życzeniach, pięknie dziękuję.***



Życzenia Świąteczno-Noworoczne nadesłali:

*Abramczyk Dorota – Zgierz; Anculewicz Zbigniew – Olsztyn;
Barańska Iwona – Sulejówek; Biernat Jerzy – Prezes Polskich
Artystów Plastyków – Kraków; Bilińska-Wołodźko Elżbieta – Dobre
Miasto; Dowhań Agata – Mrągowo; Dyrekcja i Pracownicy Studia
Filmowego „Oko” – Warszawa; Dyrekcja Filмотeki Narodowej
– Warszawa; Dyrekcja i zespół Muzeum Historycznego m.st.
Warszawy; Fonari Serafim – Kiszyniów; Giedroyc Krystyna i Bohdan
– Warszawa; Gontarczyk Stanisława – Warszawa; Janczyk Teresa
– Sieradz; Jasiuk Jerzy – Dyr. Muzeum Techniki – Warszawa;
Kancelaria Adwokacka – Witold M. Góralski – Warszawa;
Kierownictwo OPZZ – Warszawa; Koleżanki i Koledzy ze
Stowarzyszenia Filmowców Polskich – Warszawa; Kuśmierczuk
Jolanta – Chicago; Lankamer Barbara i Adam – Częstochowa;*

Macenowicz Jolanta – Warszawa; Marszałek-Młyńczyk Krystyna – Warszawa; Mędrzak Tomasz – Dyr. Teatru Ochota – Warszawa; Mickiewicz Ewa – Olsztyn; pracownice Miejskiej Biblioteki Publicznej – Jeziorany; Roswitha i Horst Roemer – Bergkamenn; Rulewicz Jacek – Dyr. Krajowego Ośrodka Badań i Dokumentacji Zabytków – Warszawa; Stefańczyk Elżbieta – Przewodnicząca Stowarzyszenia Bibliotekarzy Polskich – Warszawa; Sól Krystyna – Olsztyn; Szczechowiak Piotr – Poznań; Wasiljew Anatol – Warszawa; prof. Wojciechowski Jacek – Kraków; Janusz Wolicki Teatr „Tęcza” – Słupsk; Wołoch Krystyna – Gliwice; Zacharewicz Maria – Bartoszyce; Zaleski Jerzy – Dyr. Teatru Polskiego – Warszawa; Żukowska Ewa – Wojewódzki Ośrodek Kultury – Lublin.

Zarządy i członkowie związków:

Muzeum Oręża Polskiego – Kołobrzeg; Łotewskiej Federacji Kultury – Ryga; Pracowników Bałuckiego Ośrodka Kultury – Łódź; Pracowników Bibliotek Publicznych – Ostrołęka; Pracowników Instytucji Kultury – Oświęcim; Pracowników Kultury Ziemi Nadnoteckiej – Piła; Pracowników Bibliotek – Piotrków Trybunalski; Pracowników Bibliotek Publicznych – Sieradz; Pracowników Instytucji Kultury Miasta Turku i Powiatu Tureckiego; Pracowników Muzeum Wsi Kieleckiej; Pracowników Kultury Województwa Warmińsko-Mazurskiego; Pracowników Bibliotek Województwa Warmińsko-Mazurskiego, Rosyjskiego Związku Pracowników Kultury – Moskwa.



OŚWIADCZENIE KIEROWNICTWA OPZZ

W SPRAWIE WALORYZACJI EMERYTUR I RENT W 2007 ROKU

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych z głębokim niepokojem stwierdza, że mimo trwającej prawie rok pracy Sejmu nad projektami ustaw przywracającymi formułę corocznej waloryzacji emerytur i rent w oparciu o wskaźnik inflacji powiększony o 20% realnego wzrostu płac, do chwili obecnej nie uchwalono ustawy.

Stanowi to realne zagrożenie, że w bieżącym roku nie będzie waloryzacji emerytur i rent i prawie 10 milionów emerytów i rencistów nie otrzyma podwyżek swoich świadczeń.

OPZZ z zażenowaniem obserwuje trwającą w rządzącej koalicji walkę pomiędzy Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej a Ministerstwem Finansów o zwiększenie o 700 milionów złotych środków budżetowych przeznaczonych na waloryzację; walkę, czy średnia miesięczna kwota podwyżki świadczenia ma wynosić niespełna 5 czy 7 złotych.

Może się okazać, że waloryzacja - jeżeli dojdzie do skutku - będzie jeszcze niższa, gdyż bez sprzeciwu rządu, głosami posłów koalicji, na posiedzeniach senackich komisji przegłosowywane są wnioski o zmniejszenie o ok. 100 milionów złotych dotacji budżetowych na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych.

Dzieje się to w sytuacji, gdy w 2007 roku ulegną podwyższeniu ceny podstawowych artykułów spożywczych; jak mąka i artykuły mączne, mięso i warzywa, chleb i ziemniaki, a także leków, paliw, gazu i energii elektrycznej. Wpłyne to na znaczne obniżenie poziomu życia rodzin szczególnie nisko sytuowanych, w tym osób pobierających świadczenia przedemerytalne, renty i emerytury.

W swoim programie wyborczym rządząca partia Prawo i Sprawiedliwość zakładała polepszenie jakości życia Polaków, zwłaszcza emerytów i innych najsłabszych grup społecznych. W programach wyborczych PiS i prezydenckim zapisano, że ze wzrostu gospodarczego muszą korzystać wszyscy Polacy, nie tylko wąska grupa najbogatszych. Niestety rzeczywistość daleko odbiega od obietnic wyborczych. Gospodarka rozwija się nieźle, ale ten wzrost nie przekłada się na wzrost poziomu życia przeciętnej rodziny. Podział dochodu narodowego jest niesprawiedliwy, czego ten rząd, podobnie jak poprzednie, nie zamierza jak dotąd zmieniać.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych wzywa rządzących do realizacji swoich przedwyborczych obietnic i po raz kolejny zwraca uwagę na pilną konieczność poprawy sytuacji materialnej najuboższej części społeczeństwa oraz domaga się przeprowadzenia waloryzacji świadczeń emerytalnych i rentowych w oparciu o wskaźnik inflacji powiększony o co najmniej 20% realnego wzrostu płac.

Kierownictwo Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

Warszawa, 10 stycznia 2007 roku

Po pierwsze nie szkodzić...

Nie szkodzić temu, co w polskim prawie autorskim funkcjonuje dobrze, a nie jest sprzeczne z dyrektywą UE.

Taki był główny tenor wypowiedzi specjalistów od prawa autorskiego, podczas posiedzenia Sejmowej Komisji Kultury i Środków Przekazu 11 stycznia br.

Rzeczowe głosy na temat kolejnej nowelizacji prawa autorskiego zapoczątkował prof. J. Błaszczyński, który między innymi stwierdził: (cytuje z pamięci). „Docenić należy intencję dyrektywy UE i jej wysoką troskę o ochronę praw twórców i uprawnionych. Ale jeśli w polskim prawie ta wysoka ochrona już istnieje, nie ma sensu dobrych rozwiązań merytorycznych i stylistycznych zmieniać. Musi być równowaga w prawach i obowiązkach, niestety projekt MKiDzN nie zawsze to „uwzględnia”.

Inni dyskutanci, reprezentujący stowarzyszenia, środowiska i instytucje bezpośrednio zainteresowane treścią ustawy o prawie autorskim, akceptując dostosowanie prawa polskiego do europejskiego, wyrażali zdziwienie, że dyrektywa łączy kulturę, sztukę i media z ochroną wytworów przemysłowych, produkcją leków a także nasiennictwem. Owa różnorodność spowodowała, że członkowie Komisji Kultury i Środków Przekazu zdecydowali powołać Podkomisję, ale z udziałem posłów z Komisji Zdrowia oraz Rolnictwa, o których Marszałek Sejmu p. Marek Jurek po prostu „zapomniał” (!), kierując projekt do pierwszego czytania w ramach tylko jednej Komisji.

Ciekawe, czy zgodnie z zaleceniem Marszałka, Podkomisja przygotuje w ciągu 10 dni (słownie: dziesięciu) projekt ustawy do drugiego czytania?

P. Marszałek zalecił pośpiech: „w związku z opóźnieniem implementacji dyrektywy 2004/48/WE (termin jej wdrożenia minął w dniu 29 kwietnia 2006 r.) zaproponowano 14-dniowy termin vacatio legis. Taki krótki termin jest zatem uzasadniony ważnym interesem państwa...” czytamy na 18 stronie uzasadnienia ustawy.

Nic dodać, nic ująć!!!

J. Budkiewicz

Telepraca pod związkowym parasolem

F inalizowane są prace nad rządowym projektem nowelizacji kodeksu pracy, która ma ująć w ramy prawne telepracę. To ważna inicjatywa ustawodawcza. Centrala OPZZ, jako uczestnik dialogu społecznego reprezentujący pracowników, od początku bierze aktywny udział w konsultacjach i uzgadnianiu stanowisk w tej sprawie.

Telepraca jako nowa forma zatrudnienia powinna sprzyjać poprawie sytuacji na rynku pracy. Obok plusów takich, jak choćby większa swoboda kształtowania miejsca i czasu pracy, niesie zagrożenia wynikające z izolacji pracownika, zacierania różnic między pracą a życiem prywatnym, nieprzestrzegania bhp. Prawne usankcjonowanie telepracy w dokumencie rangi ustawowej powinno zapobiegać zagrożeniom, gwarantować bezpieczeństwo socjalne, przyczynić do upowszechniania telepracy jako formy zatrudnienia niosącej korzyści i pracodawcom, i pracownikom.

Zdaniem wiceprzewodniczącego OPZZ Andrzeja Radzikowskiego, rządowy projekt idzie w dobrym kierunku, choć niektóre szczegółowe zapisy wymagają dopracowania. Podobnego zdania są przedstawiciele organizacji pracodawców, którzy twierdzą np., że zaproponowana definicja telepracy jako stałe systematyczne, regularne wykonywanie przez pracownika pracy poza zakładem z wykorzystaniem technologii informatycznej – jest zbyt sztywna. Zakłada wykonywanie pracy poza zakładem przez 5 dni w tygodniu, tymczasem powinna to być formuła elastyczna dopuszczająca np. taki układ, że przez 3 dni pracownik pracuje w domu, a przez 2 w zakładzie. W projekcie mówi się, że nie można będzie powierzyć pracownikowi wykonywania

telepracy w formie czasowego przeniesienia do innej pracy na podstawie art.42 par.4 kodeksu pracy.

Stanowisko OPZZ zwraca uwagę, że należałoby sprecyzować, co to znaczy inna praca, bo inaczej powstaną różne interpretacje w tej sprawie. Uściślenia wymagają warunki przeprowadzania kontroli przez pracodawcę w mieszkaniu pracownika; powinno być jednoznacznie rozstrzygnięte, czy pisemna zgoda pracownika na taką inspekcję dotyczy jednorazowej kontroli, czy też jest upoważnieniem wielokrotnym na cały czas świadczenia telepracy.

Wprowadzenie w przedsiębiorstwie telepracy wymagać będzie zawarcia porozumienia w sprawie warunków jej wykonywania pomiędzy pracodawcą a wszystkimi reprezentatywnymi związkami zawodowymi. W porozumieniu znaleźć się mają propozycje związków zawodowych.

Wzorem krajów, stosujących od lat elastyczne formy pracy, gdzie pracownicy tradycyjni i telepracownicy są pod względem wynagrodzenia czy uprawnień socjalnych traktowani tak samo – także u nas powinny obowiązywać podobne standardy.

Jaka jest skala telepracy w Polsce? Jeszcze niewielka. Stosuje ją 16% przedsiębiorstw, ale tylko 1% zatrudnionych w nich pracowników stanowią telepracownicy. Mniej więcej co trzeci ma umowę o pracę na czas nieokreślony, 6% ma umowę na czas określony, 22% umowę o dzieło, a 25% umowę zlecenia.

Jak twierdzi Andrzej Radzikowski ustawowe wprowadzenie telepracy będzie sprzyjało zawieraniu stałych umów o pracę w ramach tej formy zatrudnienia.

Nowy Tygodnik Popularny
24.XII.2006 r.

Sz. P.
Wiesława Taranowska
Wiceprzewodnicząca OPZZ

Odnosząc się do projektu „**Założenia do ustawy o wspieraniu zatrudnienia i integracji osób niepełnosprawnych**” Federacja ZZPKiS zgłasza następujące uwagi:

1. Projekt koncentruje uwagę na pomocy w aktywizacji zawodowej. W związku z tym należałoby dokonać analizy problemów udziału osób niepełnosprawnych w oświacie i kulturze. Determinuje to bowiem aktywność życiową osób niepełnosprawnych z tych środowisk zawodowych.
2. Za nietrafny uważamy pogląd eliminowania udziału związków zawodowych i pracodawców w Radach Konsultacyjnych ds. Osób Niepełnosprawnych. Odejście od mechanizmu dialogu trójstronnego bardzo osłabi efekty działania i utrudni dotarcie z problemami zatrudniania niepełnosprawnych do zespołów pracowniczych.
3. Poprzeć należy pomysł uproszczenia zasad udzielania pomocy publicznej dla przedsiębiorców zatrudniających osoby niepełnosprawne.
4. Rozważyć należy, czy zamierzone cele nie mogą zostać osiągnięte drogą nowelizacji istniejącego ustawodawstwa.

Z poważaniem

Jan Budkiewicz
Przewodniczący Federacji
ZZPKiS

Warszawa, 12.01.2007 r.

Oświęcim, 04 grudnia 2006 r.

Związek Zawodowy Pracowników
Państwowego Muzeum
Auschwitz - Birkenau
w Oświęcimiu

Pan Jan Budkiewicz
Przewodniczący
Federacji Związków Zawodowych
Pracowników Kultury i Sztuki

Dnia 13 listopad 2006 r. w Oświęcimiu, odbyło się Walne Zebranie Sprawozdawczo-Wyborcze Związku Zawodowego Pracowników Państwowego Muzeum Auschwitz-Birkenau.

W zebraniu uczestniczył jako zaproszony gość dyrektor Państwowego Muzeum Auschwitz-Birkenau - dr Piotr M.A. Cywiński, który funkcje dyrektora Muzeum objął 1 września 2006 r.

Zgodnie z regulaminem wyborów, wybrano nowy Zarząd, w skład którego weszli:

mgr Anna Babula	– przewodnicząca
Danuta Piórowska -Augustyniak	– sekretarz
Mirosława Lieber	– skarbnik.

Nowy Zarząd chce, poprzez aktywny udział Zarządu i członków Związku zacieśnić współpracę z Dyrekcją Muzeum Auschwitz-Birkenau w zakresie ważnych problemów pracowniczych dotyczących zarówno spraw organizacyjnych jak i płacowych. Dobro pracownika i zakładu pracy powinny stanowić priorytet zarówno dla Związków Zawodowych jak i dla pracodawcy. Jednocześnie nowy Zarząd chce prowadzić stałe, robocze kontakty z Federacją ZZPKiS.

Przewodnicząca



Anna Babula

**Sz. P. Krystyna Kucharska
Przewodnicząca Zw. Zaw.
Prac. Bibliotek Publicznych
Ziemi Wałbrzyskiej**

Odpowiadamy na pytania skierowane do Federacji (4.01.2007 r.)

I.

Uregulowania dotyczące powołania biblioteki nie wykluczają istnienia regulaminu wynagradzania opracowanego na podstawie art. 77² Kodeksu pracy.

Jednak zgodnie z § 15 statutu biblioteki, wynagrodzenia pracowników biblioteki muszą być zgodne z przepisami dotyczącymi wynagrodzeń pracowników bibliotek określonych przez Ministra Kultury i Dziedzictwa Narodowego *Rozporządzeniem w sprawie zasad wynagradzania pracowników zatrudnionych w instytucjach kultury prowadzących w szczególności działalność w zakresie upowszechniania kultury z dnia 23 kwietnia 1999 r.* (Dz. U. Nr 45, poz. 446, z 2000 r. Nr 49 poz. 574, z 2001 r. Nr 127 poz. 1396, z 2004 r. Nr 255 poz. 2561).

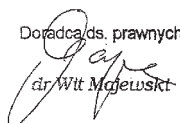
II.

Zgodnie z art. 33 ustawy o związkach zawodowych, pracodawca zobowiązany jest na warunkach określonych w umowie, udostępnić pomieszczenia niezbędne do wykonywania działalności związkowej. Zmiany warunków umowy, np. dokwaterowanie pracownika, musi nastąpić za zgodą obu stron umowy.

Jednostronna decyzja pracodawcy łamie art. 33 ust. o związkach zawodowych.

Organizacji związkowej przysługuje wystąpienie do Państwowej Inspekcji Pracy, lub Sądu Powszechnego.

Z poważaniem

Doradca ds. prawnych

dr Wit Majewski

DELEGACJA – 1 ZŁ WIĘCEJ

Pracownikowi wykonującemu zadanie służbowe poza miejscowością, w której jest siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługuje pokrycie kosztów podróży służbowej. Diety, limit na nocleg, koszty podróży itd. reguluje minister pracy i polityki społecznej tylko dla osób w tzw. budżetówce. Pozostali mają zasady delegacyjne określone w układzie zbiorowym pracy, regulaminie wynagradzania lub umowie o pracę (gdy firma nie jest objęta układem lub nie musi mieć regulaminu).

Zapisy wewnętrzne nie mogą ustalać niższej diety niż wynosi ta dla budżetówki. Jeśli zaś nie regulują w ogóle tej sprawy, wówczas pracownikom przysługują należności na pokrycie kosztów podróży służbowej według przepisów wydanych przez ministra dla budżetówki. Tak stanowi art. 77⁵ kodeksu pracy.

Pracodawca określa miejscowość rozpoczęcia i zakończenia oraz termin i miejsce podróży służbowej, potocznie nazywanej delegacją. W delegacji przysługują diety na pokrycie zwiększonych kosztów wyżywienia w czasie podróży oraz zwrot kosztów przejazdów, noclegów, dojazdów, innych udokumentowanych wydatków. **Od 1 stycznia 2007 r. dieta wynosi 23 zł i liczy się ją tak:**

- 1) jeśli podróż trwa nie dłużej niż dobę:
 - od 8 do 12 godzin – przysługuje połowa diety,
 - ponad 12 godzin – dieta w pełnej wysokości,
- 2) jeśli podróż trwa dłużej niż dobę, za każdą z nich przysługuje pełna dieta, a za niepełną, ale rozpoczętą dobę:
 - do 8 godzin – połowa diety,
 - ponad 8 godzin – cała dieta.

Nie dostanie diety pracownik delegowany do miejscowości swego pobytu stałego lub

czasowego oraz gdy zapewniono mu bezpłatne, całodzienne wyżywienie.

Za nocleg w hotelu lub podobnym obiekcie przysługuje zwrot kosztów udokumentowanych rachunkiem. Jeśli pracownik nie ma rachunku i nie miał bezpłatnego noclegu, dostanie ryczałt za każdy nocleg w wysokości 150 proc. diety, tzn. 34,50 zł. chodzi o co najmniej 6-godzinne spanie między godz. 21.00 a 7.00. Należności noclegowe nie przysługują za czas przejazdu, a także jeżeli pracodawca uzna, że pracownik może codziennie wracać do miejscowości stałego lub czasowego pobytu.

Ponadto za każdą rozpoczętą dobę delegacji pracownik ma prawo do ryczałtu na poruszanie się środkami komunikacji miejskiej. Wynoszą one 20 proc. diety, czyli 4,60 zł. Pracodawca może też zgodzić się na zwrot kosztów wszelkichjazd miejscowych. Wtedy trzeba przedstawić bilety lub rachunki za nie. Szef ustala także środek transportu. Zwraca za bilet, a może też pozwolić na jazdę własnym (pracownika) samochodem, motocyklem czy motorowerem. Wtedy koszt jest iloczynem przejechanych kilometrów i stawki za 1 km.

Na wydatki można wziąć zaliczkę, która – wraz z wszelkimi kosztami delegacji – należy rozliczyć w ciągu 14 dni od zakończenia podróży. Do tego dołącza się dokumenty potwierdzające wydatki lub pisze się oświadczenie – na co, ile się wydawało i dlaczego nie ma na to dowodu.

Podstawa: rozporządzenie MPiPS, Dz.U. z 2002 r. nr 236, poz. 1990 ze zm. ost. – z 2006 r. nr 227, poz. 1661.

(ECH)

TRYBUNA – 5.01.2007 r.

OCHRONA DZIAŁACZY ZWIĄZKOWYCH

Proszę o szczegółowe przedstawienie liczby osób, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie, które mogą być wskazane przez zarząd reprezentatywnej organizacji związkowej na podst. liczebności związku zawodowego w danym zakładzie pracy.

Pomimo dokładnego zapisu art. 32 ust. 4 ust. z 23 maja 1991 r. o zw. zaw. (Dz.U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854 ze zm.), kwestia obliczenia liczby osób szczególnie chronionych wciąż budzi szereg nieporozumień oraz powoduje błędy w wyliczeniach, popełnianych zarówno przez działaczy związkowych, jak i pracodawców.

Przedstawiamy tabelkę, pomocną przy dokonaniu tego typu obliczeń:

Liczba członków będących pracownikami, zrzeszonych w reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej	Dopuszczalna liczba pracowników, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie (art. 32 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych)
do 20	2
od 21 do 30	3
od 31 do 40	4
od 41 do 50	5
od 51 do 70	6
od 71 do 90	7
od 91 do 110	8
od 111 do 130	9
od 131 do 150	10
od 151 do 180	11
od 181 do 210	12
od 211 do 240	13
od 241 do 270	14
od 271 do 300	15
od 301 do 330	16
od 341 do 380	17
od 381 do 420	18
od 421 do 460	19
od 461 do 500	20
od 501 do 550	21
od 551 do 600	22
od 601 do 650	23
od 651 do 700	24
od 701 do 750	25
od 751 do 800	26
od 801 do 850	27
od 851 do 900	28
od 901 do 950	29
od 951 do 1000	30
od 1001 do 1050	31
od 1051 do 1100	32
od 1101 do 1150	33
od 1151 do 1200	34
od 1201 do 1250	35
od 1251 do 1300	36
od 1301 do 1350	37
od 1351 do 1400	38
od 1401 do 1450	39
od 1451 do 1500	40
i powyżej 1500	dodatkowo 1 pracownik na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami



WNIOSEK O REPREZENTATYWNOŚĆ

Chcemy uzyskać sądowe potwierdzenie reprezentatywności naszej organizacji związkowej. W tym celu potrzebny jest nam wzór wniosku o stwierdzeniu reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej.

Organizacja związkowa lub pracodawca może zgłosić względem innej organizacji związkowej pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez nią kryteriów reprezentatywności.

Zgodnie z art. 24125a § 5 k.p. organizacja związkowa wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie co do spełniania przez nią kryteriów reprezentatywności, występuje do Sądu Rejonowego – Sądu Pracy właściwego dla siedziby pracodawcy – z wnioskiem o stwierdzenie jej reprezentatywności.

Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego, o postępowaniu nieprocesowym.

Przypominam, że zakładowa organizacja członkowska OPZZ musi zrzeszać co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, aby uzyskać status reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej.

Wniosek o stwierdzenie reprezentatywności zakładowej organizacji związkowej

Do Warszawa, dnia
Sądu Rejonowego
Sądu Pracy dla
(sąd właściwy dla siedziby pracodawcy)
.....
(adres)

Wnioskodawca:

Związek Zawodowy
reprezentowany przez:
.....
ul.

Uczestnik:

.....
*(może być to podmiot kwestionujący spełnianie kryteriów
reprezentatywności czyli pracodawca lub inna organizacja związkowa)*
ul.

Na podstawie art. 241 25a § 5 Kodeksu pracy wnosimy o:
– stwierdzenie reprezentatywności
(nazwa organizacji)

Uzasadnienie

W dniu pracodawca/organizacja związkowa zakwestionował reprezentatywność , twierdząc, że

Dowód:

– pismo pracodawcy/organizacji związkowej z dnia

Zdaniem wnioskodawcy, liczba członków na dzień wynosi osób na ogólną liczbę pracowników co daje% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

– oświadczenie wnioskodawcy w sprawie liczby członków

Wnioskodawca oświadcza, że jest członkiem
(nazwa ogólnokrajowej organizacji związkowej)
....., która to organizacja wchodzi w skład Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych.

OPZZ jest reprezentatywną organizacją związkową w rozumieniu przepisów ustawy o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, co zostało stwierdzone postanowieniem Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 27 stycznia 2006 roku.

W związku z powyższym, stosownie do art. 241¹⁷ § 3 Kodeksu pracy,
..... jest organizacją reprezentatywną.
(nazwa ogólnokrajowej organizacji związkowej)

Dowód:

– pismo
(nazwa ogólnokrajowej organizacji związkowej)

o członkostwie wnioskodawcy

– zaświadczenie Ogólnopolskiego Porozumienia Związków zawodowych o reprezentatywności

(nazwa ogólnokrajowej organizacji związkowej)

– kopia postanowienia Sądu Okręgowego w Warszawie z 27 stycznia 2006 roku.

Wnioskodawca jest organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej uznanej za reprezentatywną i w związku z powyższym wnioskodawcę obowiązuje, w myśl art. 24125a § 1 pkt. 1 kodeksu pracy, wymóg zrzeszania, dla celów uznania jego reprezentatywności, co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

W świetle przedstawionych dowodów wnioskodawca uznaje swój wniosek za uzasadniony.

Załączniki:

1. pismo pracodawcy/organizacji związkowej

2. oświadczenie wnioskodawcy w sprawie liczby

3. pismo
(nazwa ogólnokrajowej organizacji związkowej)

o członkostwo wnioskodawcy

4. zaświadczenie Ogólnopolskiego Porozumienie Związków Zawodowych o reprezentatywności

(nazwa ogólnokrajowej organizacji związkowej)

5. kopia postanowienia Sądu Okręgowego w Warszawie z dnia 27 stycznia 2006 roku.

Paweł Śmigieński
Nowy Tygodnik Popularny
24.12.2006 r.

OCHRONA DZIAŁACZY ZWIĄZKOWYCH PRZY ZWOLNIENIACH GRUPOWYCH

Zarząd naszej firmy planuje przeprowadzić duże zwolnienia. Czy chronionemu członkowi zarządu związku zawodowego pracodawca może wypowiedzieć umowę o pracę w przypadku dokonywania zwolnień grupowych ?

Zgodnie z art. 32 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001 r., Nr 79, poz. 854 ze zm.) pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z imiennie wskazanym uchwałą zarządu jego członkiem lub z innym pracownikiem będącym członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy, ani zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść takiego pracownika – z wyjątkiem gdy dopuszczają to odrębne przepisy, które w tej kwestii zawiera ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 884 ze zm.).

Szczególnie należy zwrócić uwagę na art. 5 ust. 5 tej ustawy, który stanowi, że w okresie objęcia szczególną ochroną przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy w przypadku dokonywania zwolnień grupowych pracodawca może jedynie wypowiedzieć dotychczasowe warunki pracy i płacy pracownikowi będącemu, m.in.:

- członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej,
- członkiem zakładowej organizacji związkowej, upoważnionemu do reprezentowania tej organizacji wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy,
- społecznym inspektorem pracy.

Regulacja ta dopuszcza zatem wypowiedzenie chronionemu członkowi zarządu organizacji związkowej dotychczasowych warunków pracy i płacy, z tym zastrzeżeniem, że jeżeli wypowiedzenie zmieniające powoduje obniżenie wynagrodzenia, to wówczas takiemu pracownikowi przysługuje, do końca okresu w którym korzystałby ze szczególnej ochrony przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem stosunku pracy, dodatek wyrównawczy obliczony według zasad wynikających z Kodeksu pracy (art. 5 ust. 6 ustawy). Zasada ta ma zastosowanie do wszystkich pracowników wymienionych w art. 5 ust. 5 ustawy.

Podobnie sprawa wygląda w razie rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników, jeżeli przyczyną te stanowią wyłączny powód uzasadniający wypowiedzenie stosunku pracy lub jego rozwiązanie na mocy porozumienia stron, a zwolnienia w okresie nie przekraczającym 30 dni obejmują mniejszą liczbę pracowników niż określona w art. 1 ustawy (art. 10).

W takim przypadku dokonywania zwolnień, wobec chronionego członka zarządu organizacji związkowej pracodawca nie może zastosować wypowiedzenia definiowanego, a dopuszczalne jest jedynie dokonanie wypowiedzenia zmieniającego przy zachowaniu prawa do dodatku wyrównawczego przez cały okres ochronny.

Niezależnie od powyższego warto również zaznaczyć, że takie wypowiedzenia zmieniające muszą być również – zgodnie z ogólnymi zasadami – dokładnie i prawidłowo uzasadnione. W przypadku gdy pracownik kwestionuje zasadność takiego wypowiedzenia może on skorzystać z drogi sądowej.

Paweł Śmigiełski
Nowy Tygodnik Popularny
(26.XI-3.XII.2006 r.)



WIADOMOŚCI Z UNI

Światowy Komitet Wykonawczy UNI-MEI podczas posiedzenia w Bombaju (Indie) potwierdził że:

V Światowe Zgromadzenie Ogólne UNI-MEI odbędzie się 17–19.10.2007 r.

Zgromadzenie Ogólne poprzedzą konferencje i posiedzenia:

- 14.10. – konferencja pracowników produkcji filmowej EURO-MEI
- 15.10. – po południu i 16 października rano – konferencja pracowników produkcji filmowej UNI-MEI
- 16.10 – po południu – posiedzenie Światowego Komitetu Wykonawczego UNI-MEI

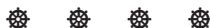
Proszę zarezerwować te terminy w Waszym kalendarzu na 2007 rok. Oficjalne zaproszenie, porządek dzienny, praktyczne informacje, oraz prośbę do związków członkowskich o projekty uchwał przyślemy później.

Jim Wilson
Dyrektor UNI-MEI



UNI-MEI gorąco powitało utworzenie nowej globalnej centrali związkowej ITUC (Międzynarodowa Konfederacja Związków Zawodowych) jako „historyczny krok”. ITUC łączy ICFTU (Międzynarodowa Konferencja Wolnych Związków Zawodowych), WCL (Światowa Konfederacja Pracy) i 8 central związkowych poprzednio nie należących do żadnej z nich. UNI będzie współpracować z ITUC, aby zapewnić poszanowanie prawa pracy i wzrost związków na świecie.

Od Redakcji: Współtwórcą nowej centrali ITUC był OPZZ



Sekcja młodzieży UNI-Europa na posiedzeniu w Nyon w końcu października, wezwała społeczeństwo międzynarodowe do większych wysiłków w kierunku wznowienia negocjacji pokojowych i utworzenia niepodległego państwa palestyńskiego w granicach z 14 czerwca 1967 r. Poparto zasadę, że „każdy ma prawo żyć w wolnym i niepodległym kraju”.



Moskwa. UNI uczestniczyła w spotkaniu „okrągłego stołu” w Dumie – 19 października, na temat rosyjskich ustaw strajkowych. Międzynarodowa Organizacja Pracy wydała zalecenia w sprawie dostosowania rosyjskiego prawa pracy do konwencji MOP. Były one do tej pory ignorowane. Została utworzona grupa robocza i na następną sesję „okrągłego stołu” zostanie zaproszony rząd rosyjski.

Rosyjski Związek Pracowników Komunikacji sprzeciwia się prywatyzacji dostarczania emerytur i zasiłków socjalnych. Ostrzega, że na takim posunięciu ucierpią ludzie w odległych obszarach. Obecnie zasiłki są dostarczane przez pocztę w całej Rosji według tej samej taryfy.



W jednym z ostatnich raportów ICFTU (Międzynarodowa Konferencja Wolnych Związków Zawodowych) skrytykowała rząd Kirgistanu, który pomimo podpisania konwencji MOP, łamie prawa pracowników i dyskryminuje kobiety przy zatrudnianiu. Praca dzieci jest zakazana prawem, ale niestety powszechnie stosowana. Stwierdzono też praktykowanie pracy przymusowej. Raport został przedstawiony Światowej Organizacji Handlu, która dokonuje przeglądu polityki Kirgistanu.

Program UNI Online, zmierzający do udostępnienia Internetu wszystkim związkom członkowskim, w październiku dostarczył komputery czterem związkom w Kirgistanie. Celem jest poprawienie przepływu informacji między związkami członkowskimi i z UNII. UNI zorganizowała w Biszkeku pierwsze warsztaty na temat techniki komputerowej i pracy związkowej dla aktywistów z Kirgistanu, Azerbejdżanu i Kazachstanu.

Oprac. K. Rościszewska



JAKIE MODELE PRZYSZŁOŚCI?

Dla Europy istnieją dwa modele przyszłości. Jeden obejmuje zliberalizowany rynek pracy z niewielką regulacją standardów płacowych i bezpieczeństwa. Drugi, zarządzany systemem mobilności siły roboczej, ale zachowujący ochronę modelu socjalnego Europy.

Wartości modelu socjalnego są zawarte w dziwnie nazwanej dyrektywie UE dotyczącej pracowników oddelegowanych. Wymaga ona, aby tam, gdzie „kraj goszczący” otrzymuje importowaną siłę roboczą, pracownicy byli zatrudniani według wyższych standardów zatrudnienia, jakie mogą tam istnieć. W sporze w sprawie stosunków pracy między Łotwą a Szwecją, temat norm pracy w nowych państwach członkowskich przesunął się na arenę publiczną. Pojawił się ideologiczny i polityczny papierek lakmusowy dotyczący istoty przyszłości europejskiego modelu socjalnego, czy nowa Europa złożona z 25 państw w poszukiwaniu konkurencyjności w gospodarce globalnej wybierze model, czy rozregulowany rynek pracy.

Łotwa, najbiedniejsze państwo członkowskie UE, pragnie skapitalizować nowe możliwości usankcjonowanego świadczenia usług w rozszerzonej Europie. Ich sojusznikami są w Szwecji ci, którzy pragną wycofać się z demokracji socjalnej. Innego zdania jest szwedzka zorganizowana siła robocza i ci, którzy starają się zachować szwedzkie standardy zatrudnienia. Kiedy litewska spółka budowlana Laval and Partners importowała łotewską siłę roboczą do Sztokholmu, aby odnowić starą szkołę, płacili pracownikom łotewskim 80 koron za godzinę (poniżej 9 euro) przy 145 koronach za godzinę (15 euro), jakie szwedzcy pracownicy mają zagwarantowane w układzie zbiorowym.

Szwedzki związek pracowników budownictwa zablokował miejsce, gdzie Łotysze pracowali i w końcu zmusili spółkę do wycofania się. Chwilowe zwycięstwo szwedzkiej zorganizowanej siły roboczej, będzie teraz rozpatrywane przez Europejski Trybunał Sprawiedliwości. Strefy rządowe będą dokładnie obserwować wynik prawny epizodu łotewskiego.

Nowo wyłaniające się ramy gospodarki globalnej wymagają większej ruchliwości i elastyczności siły roboczej na szybko zmieniających się rynkach pracy.

W Europie można jeszcze rozpocząć dialog na temat wzrostu, wydajności i potrzeby elastyczności przy właściwych gwarancjach bezpieczeństwa. Jest to całkowicie zgodne z aspiracjami dotyczącymi ustawicznego kształce-

nia się, i „imperatywy globalizacji” są najczęściej używane jako przykrywką wzrostu krótkoterminowego zysku. Niektórzy członkowie Parlamentu Europejskiego, oraz Europejska Rada Związków Zawodowych chcą rozpocząć otwartą debatę na temat „elastyczności – bezpieczeństwa” pracy, liberałowie w Parlamencie Europejskim odrzucają angażowanie się w to. Uważają oni, że nastąpiła pora pełnej liberalizacji według modelu amerykańskiego.

W Europie funkcjonują dwie przeciwne opinie co do standardów pracy i mobilności pracowników. Z jednej strony, istnieje dyrektywa dotycząca oddelegowanych pracowników, reprezentująca model Europy Socjalnej. Jest ona zgodna z art. 41 Międzynarodowej Organizacji Pracy, który stwierdza, że praca nie jest towarem, ani artykułem komercyjnym. Uznaje on ludzki wymiar pracy, który wiąże ją ze społeczeństwem ogólnie.

Dyrektywa UE na temat usług, sytuuje natomiast pracę w kontekście towaru, który musi spełniać konkurencyjne wymagania gospodarki globalnej.

Gospodarka europejska wymaga zmiany i reform, ale powstaje pytanie, czy obecny zestaw wyborów stanowi opcje akceptowalne i wykonalne? A jeśli nie, czy Europa „przesunie się w dół” drogą akceptacji liberalizacji celem konkurowania w gospodarce globalnej?

Gdy jedni uważają dyrektywę odnośnie usług za dobrą, inni uznają jej potencjalną szkodliwość dla modelu Europy socjalnej, ale uważają ją za konieczną dla odzyskania ekonomicznej konkurencyjności Europy. Założenie, że proponowana liberalizacja rynków pracy wygeneruje wzrost gospodarczy, może być jednak błędne. Kapitał korzysta z najmniejszej ścieżki oporu, aby uzyskać zysk, jeśli nie jest zmuszony postąpić inaczej. Negatywne oceny stosunkowego braku konkurencyjności Europy są oparte na dość wątpliwych kryteriach porównania.

Stwierdzono, że duża część amerykańskiego wzrostu produkcji w ciągu ostatnich kilku lat jest często w rzeczywistości niczym więcej, jak włączeniem zysków z alokowanej zamorskiej produkcji, co wykazywane jest we wzroście i wydajności szeregu amerykańskich firm. Wielu reformatorów w Europie uważa Amerykę Północną za kraj do naśladowania.

Charles Woolfson

(Oprac. K. Rościszewska)

A co sądzą czytelnicy Serwisu na temat modeli naszej przyszłości?

REDAKCJA

JAK NIE DAĆ SIĘ OSZUKAĆ PRZEZ NIEUCZCIWYCH POŚREDNIKÓW PRACY?

Co pewien czas pojawiają się w prasie i telewizji informacje o naszych rodakach, którzy wyjechali do pracy, a po przyjeździe na miejsce okazało się, że nie ma ani pracy, ani mieszkań, za które zapłacili, i niestety koczują na dworcach i ulicach, bo nie mają za co wrócić do kraju. Firmy oferujące pomoc w znalezieniu pracy często pobierają wysokie opłaty, nie oferując nic w zamian.

Dlatego przed wyjazdem należy:

- dokładnie sprawdzić agencję zatrudnienia z której korzystamy,
- przeczytać i sprawdzić umowę jaką dostajemy do podpisania,
- nie płacić za nic z góry.

Trzeba być bardzo ostrożnym, bo w przeciwnym razie możemy stracić dużo więcej, niż mieliśmy zarobić.

Jak sprawdzić agencję?

1. Legalna agencja zatrudnienia musi mieć certyfikat potwierdzający wpis do rejestru agencji zatrudnienia. Wykaz agencji, które posiadają certyfikat, dostępny jest na stronie Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia: www.kraz.praca.gov.pl. Koniecznie sprawdź, czy twoja agencja tam jest.

2. Sprawdź w rejestrze ewidencji działalności gospodarczej lub Krajowym Rejestrze Sadowym, czy pośrednik ma zgłoszoną działalność gospodarczą, od jak dawna i czy posiada własne biuro.

3. Jeśli w ogłoszeniu podany jest tylko telefon komórkowy, domagaj się również dokładnego adresu siedziby biura pośrednika.

4. Poproś o numery telefonów pracodawców zagranicznych oraz osób, które już skorzystały z jego usług i mogą to potwierdzić.

To wszystko zrób, ZANIM PODPISZESZ UMOWĘ!

Jak powinna wyglądać umowa?

Umowa z pośrednikiem powinna być spisana przed twoim wyjazdem za granicę. Przeczytaj ją dokładnie i sprawdź czy są w niej:

- dane zagranicznego pracodawcy,
- okres

- zatrudnienia,
- rodzaj oraz warunki pracy, wysokość wynagrodzenia,
- prawa do świadczeń socjalnych,
- warunki ubezpieczenia społecznego oraz ubezpieczenia od następstw nieszczęśliwych wypadków,
- obowiązki i uprawnienia osoby kierowanej do pracy oraz agencji pośrednictwa pracy,
- zakres odpowiedzialności cywilnej stron w przypadku niewykonania umowy,
- kwoty należne agencji pośrednictwa pracy z tytułu faktycznie poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem do pracy za granicę i poniesione na dojazd i powrót osoby skierowanej.

Jeśli nie ma któregoś z powyższych punktów, nie podpisuj umowy. Pamiętaj, że jeśli zdecydujesz się na wyjazd, umowa musi być podpisana jeszcze w Polsce.

Komu płacić, ile i za co?

Polski pośrednik nie ma prawa do pobierania opłat za załatwienie pracy za granicą, ani za wyszukanie pracodawcy. Dlatego nie należy wpłacać żadnych kaucji ani przedpłat. Jedyne, do czego ma prawo, to pobieranie opłat z tytułu poniesionych kosztów związanych ze skierowaniem kandydata do pracy za granicę. Mogą to być wydatki poniesione na dojazd i powrót, badania lekarskie, tłumaczenie dokumentów itp. Opłaty te muszą zostać wyszczególnione w umowie zawieranej z osobą kierowaną do pracy za granicę. Nigdy też nie płac z góry za mieszkanie za granicę oferowane przez pośrednika. Zwykle kontakt kończy się na pobraniu opłat za lokal. Zanim zapłacisz pośrednikowi za przejazd, sprawdź, ile wynosi cena u przewoźników. Nie musisz przepłacać.

Źródło: Poradnik: „Bezpieczne wyjazdy do pracy. Co trzeba wiedzieć, żeby bezpiecznie wyjechać do pracy za granicę” oprac. przez Departament Rynku Pracy w MpiPS, Warszawa 2006.

PIS poprawia historię...

Z Grzegorzem Napieralskim, sekretarzem generalnym SLD – rozmawia Jan Złotorowicz

Wyobraża Pan sobie Święto Pracy w inny dzień niż 1 maja?
– Coś takiego jest dla mnie nierealne i niewyobrażalne. Przesunięcie tego święta na inny termin to czysty idiotyzm. Ale właśnie na taki pomysł wpadła nasza prawica. Chcą Święto Pracy ustanowić w rocznicę czerwca 56 albo Grudnia 70.
– Prawica uderza tym samym nie tylko w polską historię. Uderza w międzynarodową historię ruchów robotniczych, lewicowych. Nasi prawicowcy chcieliby wszystko zawłaszczyć dla siebie i obwołać się bohaterami nawet tych wydarzeń, w których nie brali udziału. Nie mówiąc już o tym, że sami 1 Maja nie obchodzą. Taka to obłudna i cyniczna formacja. 1 Maja od dawna stał im ością w gardle. Na razie udało im się zmienić preambułę ustawy ustanawiającej to święto.
– Ale wygląda na to, że to tylko wstęp do likwidacji 1 Maja. Skandaliczne jest takie zachowanie. Chyba nigdy dotychczas żadna partia polityczna nieutażsamiająca się z danym wydarzeniem, ruchem społecznym itd. Nagle próbowała to zawłaszczyć. A tak oni działają, bo nowa preambuła ma charakter pracownicowy. To jest niegodne polityka. Ale taka jest w dużej mierze nasza prawica. Zwłaszcza Prawo i Sprawiedliwość – partia skrajnie konserwatywna, która jest w koalicji z faszystującymi działaczami młodzieżowymi związanymi z Ligą Polskich Rodzin. I oni próbują nam – lewicy – zabrać nasze święto. To jest niepojęte. Nie tylko dalej będziemy 1 Maja świętować, będziemy walczyć o jego lewicowy charakter.
Do rozprawy z 1 Maja dochodzi na fali antyubeckiej i dekomunizacyjnej.
– To jest celowe działanie braci Kaczyńskich. Sami nie mają żadnych tradycji, nie byli w pierwszym szeregu opozycji w okresie Polski Ludowej. Szukają na siłę czegoś dla siebie z historii 20-lecia międzywojennego, ale jakoś im to nie wychodzi. Mają przez to kompleksy, które próbują leczyć odwetem na wszystkim i na wszystkich. Ale kto mieczem wojuje, ten od miecza ginie.

Trybuna 15.01.2007 r.

**Kiedy będzie święto 1 maja?
Rozmowa z Małgorzatą Bartyzel –
posłanką PiS**

EWA MILEWICZ: Czy PiS chce zlikwidować święto państwowe 1 Maja?
MAŁGORZATA BARTYZEL: Myślimy o tym. Na pewno nie w tym roku. Ludzie mają przecież poplanowane weekendy. Nie chcemy im narobić kłopotów. Chcemy wolny dzień związać z inną datą niż 1 maja. W naszej historii jest przecież tyle dat wartych uczczenia.
Np.?

– Powinna być to data łącząca, nie jatrząca. Myślimy jaka.

31 sierpnia?

– Zastanawialiśmy się nad tym.

Są jeszcze jakieś daty łączące?

– Myśleliśmy, aby przywrócić święto Trzech Króli, 6 stycznia.

Co na te plany „Solidarność” i OPZZ?

– Konsultowałam to ze związkowcami z „S” w moim województwie łódzkim. Mówili, że dawno chcieli zlikwidować 1 Maja, ale się z tym nie mogli przebić. A z OPZZ i innymi środowiskami będziemy rozmawiać.

Szef Kancelarii Prezydenta Aleksander Szczygło zaprzeczwał w „Siódmym dniu tygodnia” informacjom „Gazety” i Radia ZET, że PiS planuje likwidację 1 Maja. Michał Kamiński kpił, że niedługo media podadzą, iż prezydent strzela z łuku do przechodniów.

– Minister Szczygło nie uczestniczy teraz w pracach klubu PiS. Nie wie więc, że taką zmianę planujemy, choć się z nią nie spieszymy.

Pani jako osoba odpowiedzialna w klubie PiS za ustawę o 1 Maja wie pewnie, co na to premier Jarosław Kaczyński?

– Z premierem odbyliśmy wstępne rozmowy. Gdyby był przeciwny likwidacji 1 Maja, na pewno bym o tym wiedziała.

Gazeta Wyborcza
15.01.2007 r.

Z OSTATNIEJ CHWILI • 1 Maja będzie jednak nadal świętem. Zdecydował o tym wczoraj premier Jarosław Kaczyński. Posłowie PiS pod wpływem premiera zawiesili prace nad przeniesieniem dnia wolnego z 1 Maja na jakiś inny termin: np. 31 sierpnia lub 6 stycznia. „Polacy się przyzwyczaili do święta 1 Maja. Uznałbym, że nieroztropnie byłoby zmienianie tego” – powiedział premier. Jego zadaniem święto 1 Maja powinno istnieć „jeszcze jakiś czas”, za życia tego pokolenia.
• Chcemy sobie dać czas do namysłu, powiedziała Małgorzata Bartyzel, która opiekuje się w klubie PiS ustawą 1 Maja.

Gazeta Wyborcza 17.01.2007 r.