



# *SERWIS INFORMACYJNY*

*FEDERACJI  
ZWIĄZKÓW  
ZAWODOWYCH  
PRACOWNIKÓW  
KULTURY I SZTUKI*

*Nr 4 (226)*

*FZZPKiS – Kwiecień 2007 r.*

## SPIS TREŚCI:

1. Wielkanocne życzenia .....	str. 3
2. Działania programowe Federacji na kadencję 2006–2010 .....	str. 4-7
3. Obradowało III Zgromadzenia Delegatów Związkowych .....	str. 8-9
4. Zebranie sprawozdawcze Związku Zawodowego Pracowników Centrum Rzeźby Polskiej w Orońsku .....	str. 10
5. Notatka z posiedzenia komisji ds. nagród Dyrektora Centrum Edukacji Artystycznej .....	str. 11
6. LABOR LEX	
– Szkolenie z prawa pracy .....	str. 12-16
– Korespondencja z Muzeum Auschwitz-Birkenau w Oświęcimiu o charakter prawny wygłoszonego wykładu w ramach umowy o dzieło	str. 17
– Odpisy socjalne .....	str. 18
– W 2007 r. zamiast waloryzacji – zapomogowe świadczenia .....	str. 19-20
– Pracownik w szkole .....	str. 21
7. Wiadomości z UNI	
– UNI-Europa i organizowanie się jej związków członkowskich w przyszłości .....	str. 22
– Raport legislacyjny UNI .....	str. 23-24
8. Podziękowanie dla Marii Brodzickiej-Satora .....	str. 25
9. „Nasza Zosia kochana” .....	str. 26

### Dokumenty:

- Artykuły – Jacek Wojciechowski – Czy ten zawód zniknie?
- Dlaczego warto czytać dzieciom? (Bibliotekarz 12/2006)

---

Serwis przeznaczony do użytku związków członkowskich Federacji ZZPKiS  
Strona internetowa: <http://www.fzfpkis.pl> e-mail: [federacja@fzfpkis.pl](mailto:federacja@fzfpkis.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 2.04.2007 r.  
Wydawca: FZZPKiS; Druk: Wydawnictwo STARDRUK

---



**W koszyczku Wielkanocnych  
życzeń i serdeczności przekazuję  
także odkrycie Janusza Stannego:**

*„Jajko oczywiście może być mądrzejsze  
od kury, ale wtedy musi być pisanką”.*

Z wiosennym optymizmem

*Jan Budkiewicz*

# **DZIAŁANIA PROGRAMOWE FEDERACJI ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH PRACOWNIKÓW KULTURY I SZTUKI NA KADENCJĘ 2006–2010**

## **Wstęp**

W istniejącej sytuacji społeczno-politycznej, kultura i sztuka sprowadzana jest w Polsce do roli drugorzędnej!

Dewaluowane są wartość i znaczenie środowisk twórczych, pedagogicznych oraz upowszechniających kulturę i sztukę.

Brak wizji rozwoju powiązany z niedostatkiem mecenatu publicznego sprawiają, że zagrożone jest istnienie nawet zasłużonych instytucji kultury.

Nie sprzyjają kulturze praktykowane przez decydentów pomówienia, interesowność i chamstwo.

Rozległość niepewności i zagrożeń jest tym większa, że społeczeństwo nastawione na obronę egzystencji materialnej, odruchowo spycha intelektualne i estetyczne doznania na margines swego życia.

Muszą być dlatego szczególnie chronione i wspierane: ambitna twórczość, społeczne inicjatywy kulturalno-wychowawcze, działalność bibliotek, muzeów, teatrów, domów kultury.

Mając to na względzie, w imieniu Federacji zwracam się do Koleżanek i Kolegów, aby bez względu na miejsce pracy czy orientację polityczną, uczestniczyli we wspólnocie poczynań służących ochronie i rozwojowi polskiej kultury, edukacji i nauki. Wartości tworzących nasz wspólny wizerunek.

Owa wspólnota poczynań, podejmowanie i wykonywanie przyjętych zadań, nakłada na wszystkich członków i struktury Federacji obowiązek aktywności. Zobowiązuje do kontynuowania prowadzonych już przedsięwzięć a także podejmowania inicjatyw służących społeczności związkowej, instytucjom i pracownikom kultury, obywatelom naszego państwa.

**Jan Budkiewicz**

**Zgromadzenie Delegatów Związkowych w działaniach programowych Federacji za szczególnie ważne uznaje inicjatywy i rozstrzygnięcia dotyczące prawnego oraz strukturalno-finansowego statusu pracowników i instytucji kultury.**

**Przed wszystkim są nimi:**

- dbałość o stabilność i przestrzeganie praw pracowniczych unormowanych w prawie europejskim oraz polskim Kodeksie pracy;
- przestrzeganie przez organizatorów kultury, decydentów i sponsorów swobody oraz niezależności wypowiedzi twórczych;
- umacnianie znaczenia bibliotek publicznych (zwłaszcza powiatowych i gminnych), muzeów, ośrodków i centrów kultury, teatrów, zespołów filharmonicznych oraz szkół edukacji artystycznej;
- doprowadzenie do wydania przez MKiDN niezbędnych dla funkcjonowania instytucji kultury rozporządzeń wykonawczych do już obowiązujących ustaw. (Rozporządzeń określających m.in.: ostateczny termin powołania powiatowych bibliotek, uszczegółowienie zadań bibliotek różnych szczebli, ich „sieciorowej” współpracy oraz zasad wymiany i wypożyczenia zbiorów.);  
Szczególnie ważne i pilne jest wydanie zaktualizowanego rozporządzenia dot. wynagradzania pracowników instytucji kultury. Zmniejszyć ono powinno istniejące dysproporcje płacowe;
- monitorowanie działań resortów kultury, edukacji, pracy i spraw społecznych oraz rzeczowe reagowanie na przygotowywane projekty legislacyjne;

- stworzenie funduszu celowego upowszechniania polskiej i europejskiej kultury (podobnego do istniejącego w kinematografii), który będzie wspierał ochronę dziedzictwa kulturalnego, zakupy dzieł sztuki do muzeów, wydawanie wartościowych dzieł literackich (w tym encyklopedii i słowników), gromadzenie ich i udostępnianie w bibliotekach, muzeach, a także popularyzację w mediach elektronicznych;
- wspieranie pozabudżetowych źródeł finansowania kultury poprzez stworzenie systemu ulg podatkowych dla darczyńców;
- utrzymanie zerowej stawki VAT na książki, a przede wszystkim na szkolne i akademickie podręczniki;
- przeprowadzenie oceny funkcjonowania ustawy o kinematografii oraz sformułowanie ew. zapisów nowelizacyjnych;
- wywieranie nacisku na władze oświatowe, aby do programów szkół podstawowych, gimnazjów i liceów wprowadzone zostały godziny lekcyjne z przedmiotów: muzyka, plastyka, kulturoznawstwo;
- utrzymanie wieku emerytalnego dla artystów wykonawców, których specjalności zmuszają do wcześniejszego kończenia karier zawodowych;

**Aby zwiększyć zasięg i skuteczność naszych programowo-statutowych poczynań, współpracować będziemy ze wszystkimi organizacjami i osobami, które rozumieją i cenią wartości kultury, szanują ludzi oddających kulturze i sztuce swoje talenty i umiejętności.**

### **Współpracować będziemy przede wszystkim z:**

Sejmową Komisją Kultury i Środków Przekazu, grupą posłów związkowych, Ogólnopolskim Porozumieniem Związków Zawodowych, Komisją Kultury NSZZ „Solidarność”, Związkiem Nauczycielstwa Polskiego, stowarzyszeniami twórczymi i zawodowymi – SBP, SPAM, ZASP a także międzynarodową organizacją związkową UNI, której Federacja jest członkiem.

O rezultatach działań, związki członkowskie powiadamiane będą na łamach Serwisu Informacyjnego oraz w odrębnych dokumentach.

## **ZGROMADZENIE DELEGATÓW ZWIĄZKOWYCH FEDERACJI ZZPKiS**

*Warszawa, 16 marca 2007 r.*

*Załącznikami do działań programowych są indywidualne wnioski i propozycje, zgłoszone przez członków Prezydium Zgromadzenia:*

*Kol. Kol. B. Biernat, W. Dudaczyka, M. Grodzicką, M. Molendę, G. Pieńkowskiego i A. Salamońskiego.*

# **INFORMACJA Z III POSIEDZENIA ZGROMADZENIA DELEGATÓW ZWIĄZKOWYCH FEDERACJI ZZPKiS 16–17 MARCA 2007 R.**

16 marca br. obradowało Zgromadzenie Delegatów.

Na przewodniczącą obrad wybrano Krystynę Kucharską-Gałęzowską – reprezentującą Zw. Zaw. Prac. Bibliotek Publicznych Ziemi Wałbrzyskiej.



Po przyjęciu porządku obrad, delegaci aprobowali treść protokołu z II posiedzenia Zgromadzenia Delegatów, oraz zatwierdzili sprawozdanie (w tym podjęte uchwały) za okres od 27.11.2006 r. do 15.03.2007 r.



Na wniosek Przewodniczącego Komisji Rewizyjnej Macieja Kędzierskiego Zgromadzenie Delegatów zatwierdziło bilans i sprawozdanie z wykonania budżetu Federacji za 2006 r.



Zgromadzenie, również na wniosek Komisji Rewizyjnej, przyjęło preliminarz budżetowy Federacji na rok 2007.



Zgodnie z uchwałą programową VI Zjazdu, Zgromadzenie przyjęło do wykonania działania programowe na kadencję 2006–2010 r.,





Zgromadzenie Delegatów podjęło także uchwały w sprawach organizacyjno-finansowych FZZPKiS m.innymi:

1. Zatwierdzono (uwzględniając zmiany statutowe) regulaminy:
  - pracy,
  - wynagradzania
  - w sprawie tworzenia funduszu dodatkowych wynagrodzeń rocznych.
2. Z uwagi na niewywiązywanie się z członkowskich powinności Zgromadzenie postanowiło wykreślić z listy członków Federacji Związek Zawodowy Pracowników Teatru Bagatela w Krakowie.



Podczas obrad **Zenona Kordek** z Biblioteki Publicznej Miasta i Gminy im. K. Iłłakiewiczówny w Trzciance, **odznaczona została – Medalem Plakietką – Zasłużony dla Związku.**



W części drugiej (17.03. br.) odbyło się szkolenie dla członków Zgromadzenia Delegatów i Komisji Rewizyjnej, w którym uczestniczyły także przedstawicielki Regionalnego Związku Zawodowego Pracowników Bibliotek Publicznych z Ostrołęki.

### **Omawiano tematy:**

1. Prawa i obowiązki stron zawierających zakładowy układ zbiorowy pracy;
  2. Treść oraz tryb uzgodnień regulaminu pracy i regulaminu wynagradzania;
  3. Możliwości zmian oraz wypowiedzenia układów i regulaminów.
- Wykładowcą był mgr Paweł Śmigielski – radca ds. prawnych OPZZ.



# ZEBRANIE SPRAWOZDAWCZE ZARZĄDU ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW CENTRUM RZEŻBY POLSKIEJ W OROŃSKU

W dniu 14 marca odbyło się walne zebranie sprawozdawcze Zarządu Związku Zawodowego Pracowników Centrum Rzeźby Polskiej w Orońsku za połowę kadencji.

W zebraniu udział wzięli członkowie związku i zaproszenie goście w osobach:

1. **Jan Budkiewicz** – Przewodniczący Federacji Związków Zawodowych Pracowników Kultury i Sztuki
2. **Jan Gagacki** – Dyrektor Centrum Rzeźby Polskiej.

W przedłożonym sprawozdaniu Zarząd Związku udzielił zebranych informacji o działaniach Zarządu w okresie połowy kadencji, wskazując na osiągnięcia i sprawy do załatwienia. Największym problemem załogi CRP są sprawy dotyczące wynagradzania pracowników – od 14 lat w Centrum Rzeźby Polskiej nie było regulacji wynagrodzeń – instytucja przestaje być atrakcyjna do podejmowania pracy szczególnie w zawodach zanikających jak: kowal, odlewnik itp., zjawisko to negatywnie odbija się na realizacji statutowej powinności instytucji tj. obsłudze przebywających na pobytach twórczych artystów rzeźbiarzy.

W sprawozdaniu Zarządu wrócono do trudnych dla załogi lat 2004 i 2005 kiedy trwał konflikt pomiędzy załogą a byłym Dyrektorem CRP.

Podłoże konfliktu to:

- łamanie praw pracowniczych
- szantaż i zastraszanie załogi.

Dzięki zaangażowaniu Federacji i Rady Programowej konflikt udało się rozwiązać pozytywnie dla załogi tj. odwołanie ówczesnego Dyrektora.

Zarząd w swoim sprawozdaniu wyraził uznanie dla załogi za dyscyplinę oraz podziękowanie dla Federacji i Rady Programowej za pomoc.

Dyskusja wskazywała na potrzebę szukania możliwości w zakresie podwyżek płac. Zgłoszono wnioski pod adresem Ministerstwa Kultury i Dziedzictwa Narodowego.

Zebrani z zainteresowaniem wysłuchali wystąpienia Przewodniczącego Federacji ZZPKiS o sytuacji w ruchu związków zawodowych i podejmowanych przez Federację działaniach.

Zebranie zakończyło się podjęciem uchwały, która zobowiązała Zarząd Związku do działań eliminujących negatywne problemy w Centrum Rzeźby Polskiej.

Po zebraniu odbyło się spotkanie uczestników i gości przy wspólnym ognisku.

Przewodniczący Zarządu  
  
Ryszard Salamaga

## **Notatka z posiedzenia komisji ds. nagród Dyrektora Centrum Edukacji Artystycznej – 28 lutego 2007 r.**

Wpłynęło 41 wniosków z 7 szkół, w których jubileusze przypadają w okresie od kwietnia do września br. Są to: Państwowa Szkoła Muzyczna I st. w Nowej Soli (40-lecie), Państwowa Szkoła Muzyczna I i II st. w Piotrkowie Trybunalskim (40-lecie), Państwowa Szkoła Muzyczna I st. w Zgierzu (35-lecie), Państwowa Szkoła Muzyczna w Żarach (30-lecie), Państwowa Szkoła Muzyczna I i II st. w Zabrze (90-lecie), Państwowa Szkoła Muzyczna I i II st. w Zielonej Górze (60-lecie).

Przyznano 8 nagród I st. w wysokości 2.880 zł. i 11 nagród II st. w wysokości 1.720. Zasłużeni nauczyciele otrzymają listy gratulacyjne.

## **Notatka z posiedzenia komisji ds. dopłat do czesnego dla studiujących nauczycieli**

Dopłaty wynoszą 50% całkowitego kosztu czesnego pierwszego semestru roku szkolnego 2006/2007.

Wpłynęło 237 podań od nauczycieli uzupełniających wykształcenie wyższe. Nie przyznano dopłat 3 osobom, Kwota dopłaty wyniesie 366.257 zł.

Wpłynęło 100 podań od nauczycieli studiujących na studiach podyplomowych. Kwota dopłat wyniesie 86.781 zł.

Wpłynęło 5 podań od nauczycieli uzupełniających przygotowanie pedagogiczne. Kwota dopłat 3.900 zł. Wpłynęło 13 podań od nauczycieli kształcących się w zakresie zarządzania oświatą. Kwota dopłat 8.850 zł. Ogółem na dopłaty do czesnego przeznaczono 464.363 zł.

**Oprac. K. Rościszewska**

## SZKOLENIE Z PRAWA PRACY

(Warszawa, 17.03.2007 r.)

### I

#### Zakładowy układ zbiorowy pracy

Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 10 listopada 1999 roku (I PKN 345/99):

- Do układu zbiorowego jako źródła prawa pracy mają zastosowanie ogólne zasady interpretacji norm prawnych; szczególne znaczenie ma jednak wykładnia, skierowana na ustalenie celu, woli i zamiaru stron, które zawarły układ.

Wyrok Sądu Najwyższego z 7 grudnia 2005 roku (III PK 29/04):

- Regulaminy wynagradzania i pracy, ustalone i wprowadzone w życie zgodnie z obowiązującymi przepisami zanim u pracodawcy powstały związki zawodowe (zakładowe organizacje związkowe), nie wymagały późniejszego uzgodnienia z nowo utworzonymi organizacjami związkowymi i jako wewnętrzzakładowe akty normatywne nie utraciły mocy obowiązującej tylko dlatego, że u pracodawcy zaczęły działać związki zawodowe.

Wyrok Sądu Najwyższego z 3 marca 2005 roku (I PK 191/04): OSNP 2005/21/335

- Porozumienie o zawieszeniu stosowania układu zbiorowego pracy zawiera się dla wszystkich pracowników objętych tym układem, chyba że strony wyraźnie wyłączą z jego zakresu jednoznacznie określoną grupę pracowników

Wyrok Sądu Najwyższego z 12 grudnia 2005 roku (III PK 91/05):

- "Sytuacja finansowa pracodawcy", stanowiąca podstawę zawieszenia stosowania przepisów prawa pracy (art. 9<sup>1</sup> i art. 241<sup>27</sup> k.p.) lub postanowień umów o pracę (art. 23<sup>19</sup> k.p.) nie podlega kontroli sądu.
- Niektóre składniki wynagrodzenia za pracę mogą być określone w regulaminie wynagradzania (art. 77<sup>2</sup> k.p.), mimo że pozostałe składniki reguluje obowiązujący u tego pracodawcy zakładowy układ zbiorowy pracy (art. 240 § 1 pkt 1 k.p.).

Uchwała Sądu Najwyższego z 29 września 2006 roku (II PZP 3/06):

- Przepis art. 241<sup>13</sup> § 2 zdanie drugie k.p. ma zastosowanie do wypowiedzenia wynikających z układu zbiorowego pracy warunków umowy o pracę w razie rozwiązania tego układu, także wtedy, gdy nie został on zastąpiony nowym układem zbiorowym pracy ani regulaminem wynagradzania.

Sprawa dotyczyła gdańskiego oddziału „Ruchu”. Przez wiele lat obowiązywał zuzp, który zapewniał pracownikom znaczne przywileje. Pracodawca go wypowiedział, jednak negocjacje w celu zawarcia nowego zuzp lub regulaminu wynagradzania nie powiodły się. Przepisy k. p. mówią o wprowadzaniu mniej korzystnych warunków umów o pracę w nowym układzie lub regulaminie wynagradzania. „Ruch” zdecydował się jednak wprowadzić nowe gorsze warunki w drodze wypowiedzeń zmieniających w sytuacji gdy nie istniały u niego ww. akty prawa zakładowego. Sąd Najwyższy orzekł, że art. 241<sup>13</sup> § 2 k. p. stosuje się także wtedy, gdy stary układ przestał obowiązywać, a firma nie zdążyła jeszcze przyjąć nowego układu bądź regulaminu wynagradzania. Oznacza to, że w firmie można także pogorszyć standardy zatrudnienia pracowników chronionych.

Wyrok sądu apelacyjnego w Warszawie z dnia 20 kwietnia 2005 roku (III APa 20/05):

- Jeżeli strony układu zbiorowego pracy uprzednio nie dokonały wykładni zapisów zawartych w układzie, a ich obecne stanowisko co do rozumienia treści tych zapisów jest sprzeczne ze sobą, to Sąd jest uprawniony do ustalenia na podstawie zebranego w sprawie materiału dowodowego celu, woli i zamiaru stron które zawarły taki układ.

Urszula Jelińska - Układy zbiorowe pracy. Zmiana, rozwiązanie i zawieszenie stosowania układu zbiorowego pracy, cz. VII:

- W praktyce naruszenie obowiązku podjęcia rokowań w celu zmiany układu przez stronę związkową nie powoduje żadnych skutków prawnych. Brak jest bowiem środka prawnego wymuszającego realizację obowiązku strony związkowej przystąpienia do rokowań nad układem. W odniesieniu do pracodawców środkiem takim mogą być przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.
- Zasada prowadzenia rokowań w dobrej wierze nakazuje, aby każda ze stron przejawiała gotowość wysłuchania i wzięcia pod uwagę argumentów strony przeciwnej przy formułowaniu ostatecznych ustaleń. Strony nie powinny podejmować jednostronnych decyzji w sprawach objętych rokowaniami i stosować innych praktyk, które wymuszałyby zmianę stanowiska strony przeciwnej lub naruszałyby jej kompetencje oraz słuszne interesy.

Ludwik Florek - układy zbiorowe pracy:

- Obowiązek prowadzenia rokowań w dobrej wierze powinien być rozumiany jako nakaz nieprzekraczania granic uczciwości czy lojalności wobec drugiej strony rokowań. Natomiast obowiązek prowadzenia rokowań w dobrej wierze powinien odnosić się chyba przede wszystkim do rzetelności informacji udzielanych drugiej stronie w trakcie rokowań.
- Stroną układu zbiorowego nie może być załoga zakładu pracy, ani samorząd pracowniczy. Pracownicy nie mogą też tworzyć specjalnej reprezentacji dla prowadzenia rokowań i zawarcia układu.

W negocjacjach dotyczących zawarcia nowego zakładowego układu zbiorowego pracy mogą uczestniczyć wszystkie organizacje zakładowe istniejące u danego pracodawcy. Mimo braku reprezentatywności dana organizacja związkowa może brać udział w rokowaniach nad zawarciem układu zbiorowego pracy.

Tryb prowadzenia takich negocjacji określa art. 241<sup>25</sup> Kodeksu pracy. Zgodnie z nim, jeżeli pracowników, dla których ma być zawarty układ zakładowy reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w celu zawarcia układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub działające wspólnie poszczególne organizacje związkowe. Jeżeli jednak w terminie wyznaczonym przez podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu nie wszystkie organizacje związkowe przystąpią do rokowań w trybie opisanym powyżej, do prowadzenia rokowań są uprawnione organizacje związkowe, które do rokowań przystąpiły – warunkiem ich prowadzenia jest uczestniczenie w tych rokowaniach co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu przepisów art. 241<sup>25a</sup> Kodeksu pracy. Wówczas układ ten zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe, w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> Kodeksu pracy, uczestniczące w rokowaniach. Należy zwrócić więc uwagę, że szczególnie uprzywilejowane w tej sytuacji są organizacje reprezentatywne.

Czy zapis w zuzp o tej treści : „w razie rozwiązania niniejszego układu do czasu wejścia w życie nowego układu obowiązują postanowienia układu dotychczasowego” jest ważny?

Zagadnienie to wzbudzało wiele kontrowersji. Należy przypomnieć, że na skutek protestów podnoszonych przez organizacje pracodawców, Trybunał Konstytucyjny orzekł niezgodność zapisu art. 241<sup>7</sup> § 4 Kodeksu pracy (mówiącego o tym, że postanowienia

rozwiązanego układu obowiązują do czasu wejścia w życie nowego układu) z zapisami Konstytucji RP oraz Konwencji MOP. W orzeczeniu Trybunał stwierdził, że taka regulacja naruszała zasadę dobrowolności rokowań zbiorowych. Jednakże w układach zbiorowych pracy zachowały się autonomiczne zapisy, które bez odwoływania się do Kodeksu pracy i podawania podstawy prawnej były praktycznie powtórzeniem uchylonej regulacji prawnej. W takiej sytuacji należy stwierdzić, że strony układu zbiorowego pracy – mając na uwadze treść art. 9 § 2 Kodeksu pracy – mogą zapisywać w nim regulację korzystniejszą dla pracowników niż powszechnie obowiązujące przepisy prawa pracy, a niewątpliwie omawiany zapis jest korzystniejszy dla strony pracowniczej. Nie stoi zatem na przeszkodzie utrata mocy stosownego przepisu Kodeksu pracy aby w układach zbiorowych pracy stosować regulacje w swym brzmieniu tożsame z zapisem dawnego art. 241<sup>7</sup> § 4 K. p. Nie można bowiem podważać czy negocjować autonomicznej woli stron, które w procesie rokowań nad układem zbiorowym pracy postanowiły wprowadzić do niego treść, która jest korzystna dla strony pracowniczej i nie jest sprzeczna z ogólnie obowiązującymi przepisami prawa. W tej sprawie podobne stanowisko zajęła Państwowa Inspekcja Pracy.

## II Regulamin wynagradzania

Wyrok Sądu Najwyższego z 12 lutego 2004 roku (I PK 349/03):

- Regulamin wynagradzania nie może wejść w życie bez uzgodnienia z organizacją związkową działającą u pracodawcy. Jeżeli u pracodawcy działa więcej niż jedna organizacja związkowa, stosuje się art. 30 ust. 5 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (jednolity tekst: Dz. U. z 2001 r. Nr 79, poz. 854 ze zm.). Oznacza to, że jeśli organizacje związkowe przedstawiają wspólne, negatywne stanowisko, to regulamin wynagradzania nie może być przez pracodawcę ustalony.

Brak uzgodnienia treści regulaminu wynagradzania z organizacją związkową powoduje, że nie może on wejść w życie. W przypadku gdy w zakładzie działa kilka organizacji, to związki zawodowe powinny przedstawić wspólne stanowisko w terminie 30 dni od chwili przekazania im projektu regulaminu. Niezachowanie tego terminu powoduje, że pracodawca sam ustala treść regulaminu, po przyjęciu lub odrzuceniu uwag i propozycji czy stanowisk poszczególnych organizacji związkowych.

Art. 30 ust. 5 ustawy o związkach zawodowych:

Jeżeli w sprawie ustalenia regulaminu wynagradzania, regulaminów nagród i premiovania, regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, planu urlopów lub regulaminu pracy, a także okresów rozliczeniowych, o których mowa w art. 129 § 2 i art. 135 § 2 i 3 Kodeksu pracy, oraz wykazu prac, o którym mowa w art. 151<sup>7</sup> § 4 Kodeksu pracy, organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> Kodeksu pracy nie przedstawią wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni, decyzje w tych sprawach podejmuje pracodawca, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk organizacji związkowych.

Trykoczko R. Glosa do wyroku NSA z dnia 24 czerwca 2004 r., OSK 442/04.

Stwierdzenie, że to przepisy rozporządzenia, a nie regulaminy wynagradzania określają zasady wynagradzania nie powinno jednak powodować kategorię zakazu wprowadzania wewnętrznych przepisów odnoszących się do wynagrodzeń pracowników. Akty wewnętrzne nie mogą być jednak regulaminami wynagradzania w rozumieniu art. 9 § 2 Kodeksu pracy.

Zakres regulaminu wynagrodzenia jest szeroki i obejmuje wiele elementów składających się na warunki pracy oraz inne świadczenia związane z pracą. W jego skład wchodzi np. wysokość stawki wynagradzania zasadniczego, zasady i przyznawanie premii, nagród czy dodatków do wynagrodzenia.

Ponadto można określić kwoty waloryzacji wynagrodzenia, dodatkowego ubezpieczenia pracowników czy różnego rodzaju wypłat, związanych z pozostawaniem w stosunku pracy jak: wysokość wynagrodzenia za urodzenie dziecka, ślub, chorobę, śmierć najbliższych, ale też stawki za czas przestojów, wysokość nagród jubileuszowych, odpraw emerytalnych itp. Złożoność regulaminu wynagrodzenia zależy od wielkości struktury danego przedsiębiorstwa. Im załoga jest liczniejsza, tym więcej elementów może być zawartych w regulaminie. I odwrotnie im mniej pracowników tym węższy zakres regulaminu. Nie może się jednak zdarzyć, by obowiązujący regulamin był zbyt ogólny i uniemożliwił określenie indywidualnych warunków o pracę.

Dopuszczalny zakres spraw, które może regulować regulamin wynagradzania, ma istotne znaczenie dla organizacji związkowych, ponieważ określa on jednocześnie zakres wpływu jaki mogą wywierać takie organizacje na powstanie tego dokumentu.

Obowiązkiem pracodawcy, u którego nie ma żadnej organizacji związkowej jest stworzenie regulaminu przez niego samego. Natomiast w przypadku, gdy istnieje kilka organizacji u jednego pracodawcy, powinność utworzenia regulaminu jest w gestii obu stron. Zatem przed wprowadzeniem go w życie musi być zgoda co do treści zarówno organizacji związkowej jak i pracodawcy. Nie ma z góry określonego terminu co do którego regulamin taki powinien powstać. Jednak strony mogą wskazać przybliżony potrzebny czas na przygotowanie takiego aktu.

Inna sytuacja jest w przypadku gdy istnieje kilka organizacji związkowych. Mają one bowiem 30 dni na osiągnięcie wspólnego stanowiska i przekazania go pracodawcy. Jeśli tego nie uczynią w w/w terminie, pracodawca sam wydaje regulamin wynagradzania, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk grup związkowych. Może się również zdarzyć, że związki zawodowe osiągnęły wspólne stanowisko, wtedy pracodawca zobowiązany jest do uzgadniania z nimi przedłożonego projektu regulaminu.

### **III Regulamin pracy**

Regulamin pracy jest aktem wewnątrzzakładowym, który ustala organizację i porządek w procesie pracy oraz określa związane z tym prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Należy on do źródeł prawa pracy. Jego postanowienia nie mogą zawierać zapisów mniej korzystnych dla pracowników niż przepisy Kodeksu pracy, innych ustaw i aktów wykonawczych oraz postanowienia układów zbiorowych pracy i porozumień zbiorowych (art. 9 § 2 i 3 K.p.).

Regulamin pracy wprowadza się, jeżeli pracodawca zatrudnia co najmniej 20 osób. Pracodawca musi zatem pamiętać o tym, że od momentu zatrudnienia dwudziestego pracownika powstaje obowiązek wydania regulaminu pracy. Bez znaczenia jest tutaj rodzaj zawartej umowy o pracę, jej wymiar czy też rodzaj pracy wykonywanej przez danego pracownika.

Zwolnienie od tego obowiązku następuje wówczas, gdy zagadnienia związane z wewnętrznym porządkiem pracy oraz stosowne prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników zostały uregulowane w obowiązującym u tego pracodawcy układzie zbiorowym pracy. Jeżeli jednak regulacje zawarte w układzie zbiorowym pracy są w tych kwestiach zbyt ogólnikowe lub też nie zawierają wszystkich zagadnień, to należy stworzyć regulamin pracy, aby zamieścić w nim stosowne zapisy lub je skonkretyzować.

Regulamin pracy, określając prawa i obowiązki pracodawcy i pracowników związane z porządkiem w zakładzie pracy, powinien - zgodnie z art. 104<sup>1</sup> § 1 K.p. - ustalać w szczególności:

- 1) organizację pracy, warunki przebywania na terenie zakładu pracy w czasie pracy i po jej zakończeniu, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej,
- 2) systemy i rozkłady czasu pracy oraz przyjęte okresy rozliczeniowe czasu pracy,



- 4) porę nocną,
  - 5) termin, miejsce, czas i częstotliwość wypłaty wynagrodzenia,
  - 6) wykazy prac wzbronionych pracownikom młodocianym oraz kobietom,
  - 7) rodzaje prac i wykaz stanowisk pracy dozwolonych pracownikom młodocianym w celu odbywania przygotowania zawodowego,
  - 7a) wykaz lekkich prac dozwolonych pracownikom młodocianym zatrudnionym w innym celu niż przygotowanie zawodowe,
  - 8) obowiązki dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy oraz ochrony przeciwpożarowej, w tym także sposób informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą,
  - 9) przyjęty u danego pracodawcy sposób potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.
- Regulamin pracy powinien zawierać także informacje o karach stosowanych zgodnie z art. 108 K.p. z tytułu odpowiedzialności porządkowej pracowników.

Należy zwrócić uwagę na to, że przytoczony powyżej katalog zagadnień, które powinny znaleźć się w regulaminie pracy jest otwarty. Użyty jest bowiem w przepisie zwrot „w szczególności”, co wyraźnie wskazuje na to, że wyczerpanie nie jest wyczerpujące. Możliwe jest zatem przyznawanie lub nakładanie innych praw lub obowiązków związanych z organizacją i porządkiem w procesie pracy.

Regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją pracy (art. 104<sup>2</sup> § 1 K.p.). Strony przystępując do negocjacji powinny ustalić termin, w którym będzie dokonywane uzgodnienie regulaminu pracy.

Przepisy prawa nie określają ram czasowych, w których miałyby się takie negocjacje toczyć. W literaturze podkreśla się jednak, że termin powinien być ustalony w rozsądnych granicach, które umożliwią przeprowadzenie rokowań w kwestiach spornych.

Zdaniem J. Skoczyńskiego w zasadzie termin miesięczny jest wystarczający do przeprowadzenia odpowiedzialnych rokowań dotyczących treści regulaminu pracy, chociaż autor ten także wskazuje na brak ustawowego maksymalnego terminu takich negocjacji (Gersdorf, Rączka, Skoczyński, Kodeks pracy – Komentarz, Warszawa 2004).

Należy także pamiętać o tym, że termin ten nie może być ustalony jednostronnie przez pracodawcę, musi on uzgodnić go z zakładową organizacją związkową.

Jeżeli w uzgodnionym terminie strony nie zawrą porozumienia co do treści regulaminu pracy to wówczas pracodawca ma prawo sam ustalić taki regulamin.

Ponadto pracodawca samodzielnie ustala regulamin pracy gdy:

- nie działa u niego zakładowa organizacja związkowa,
- w przypadku większej liczby związków zawodowych: gdy organizacje związkowe albo organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241<sup>25a</sup> K.p. nie przedstawiają wspólnie uzgodnionego stanowiska w terminie 30 dni.

Pracodawca nie może natomiast pominąć organizacji związkowych w samym procesie uzgadniania i tworzenia regulaminu pracy. W tym miejscu warto przytoczyć orzeczenie Sądu Najwyższego z dnia 21 marca 2001 roku, zgodnie z którym regulamin pracy wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej (I PKN 320/00, OSNP 2002/24/599).

Regulamin pracy wchodzi w życie po upływie 2 tygodni od dnia podania go do wiadomości pracowników, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Może to zatem nastąpić np. w formie wywieszenia regulaminu na tablicy ogłoszeń, wysłania mailem czy wręczeniu tekstu każdemu pracownikowi.

Pracodawca musi także pamiętać o tym, aby zapoznać z treścią regulaminu pracy każdego nowo zatrudnionego pracownika.

Regulamin pracy, który został wprowadzony zgodnie z prawem automatycznie zmienia dotychczasowe warunki pracy, chyba że byłyby one równocześnie warunkami umowy o pracę, wówczas bowiem zmiana zastrzeżonego w tej umowie stosownego postanowienia wymagałaby wypowiedzenia przez zakład pracy warunków pracy i płacy albo porozumienia stron co do takiej zmiany.





FEDERACJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH  
PRACOWNIKÓW KULTURY I SZTUKI

ul. Lwowska 13 00-660 Warszawa

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

Warszawa 5.05.2007

INTERNET:

[federacja@fzpkis.pl](mailto:federacja@fzpkis.pl)

<http://www.fzpkis.pl>

TELEFONY:

centrala 0-22 629 40 81

przewodniczący 0-22 629 85 80

radca prawny 0-22 621 80 51

dz. organizac. 0-22 621 80 51

dz. finans. 0-22 621 43 81

TELEFAX: 0-22 628 90 39

L.dz. FED/218/07

**Sz.Pan**  
**Franciszek Piper**  
**ul. 3 Maja 11/15**  
**32-602 Oświęcim**

W związku z Pana pytaniem dotyczącym charakteru prawnego wygłoszonego wykładu (prelekcji) w ramach zawartej umowy o dzieło, wyjaśniamy:

1) Zgodnie z art. 1 ust. 1 ustawy o prawie autorskim i prawach pokrewnych z dnia 4.02.1994r. (tj. Dz.U.2000r. Nr 80 poz. 904 ze zm.) wygłoszenie wykładu (prelekcji) spełnia warunki przedmiotowe do objęcia prawem autorskim.

Takie jest też stanowisko orzecznictwa i wyrażone w literaturze.

2) Strony umowy o dzieło dotyczącej wygłaszania wykładu, winny zaznaczyć w umowie, iż charakter wykładu i jego treść jest przejawem działalności twórczej o indywidualnym charakterze ze względu na wykonawcę umowy o dzieło.

3) Należy rozważyć czy podpisywać umowę o dzieło, która nie uwzględnia charakteru autorskiego wykładu (prelekcji), umowa wyraża wolę obu stron.

Doradca ds. prawnych  
dr Wit Majewski

PRZEWODNICZĄCY  
Federacji ZPKiS

Jan Budkiewicz

## ODPISY SOCJALNE

**Fundusz socjalny mogą tworzyć firmy zatrudniające co najmniej 20 pracowników na 1 stycznia. Jeśli nie ma funduszu, trzeba ludziom wypłacić świadczenie urlopowe. Natomiast w firmach należących do tzw. budżetówki fundusz – bez względu na liczbę zatrudnionych – musi działać. Pozostali pracodawcy mogą tworzyć fundusz na zasadach określonych w ustawie (tj. Dz.U. z 1996 r. nr 70 poz. 335 ze zm.) albo wypłacić świadczenie urlopowe.**

Układy zbiorowe pracy mogą dowolnie kształtować wysokość odpisu na fundusz. Mogą też postanowić, że fundusz, chociaż powinien, nie będzie tworzony (nie dotyczy to sektora finansów publicznych j.w.), lub że świadczenie urlopowe (tam gdzie powinno być) nie będzie wypłacane. Jeśli pracownicy nie są objęci układem zbiorowym, to owe postanowienia o nieutworzeniu lub niewypłaceniu mogą być zawarte w regulaminach wynagradzania. Jeśli w firmie nie ma związków zawodowych, wówczas punkty regulaminu wynagradzania dotyczące odpisu na fundusz, jego nieutworzenia, lub niewypłacania świadczenia muszą być uzgodnione z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów.

Wszelkie usługi, świadczenia i dopłaty są zależne od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej osoby korzystającej z funduszu. A zasady i warunki owego korzystania oraz określenie, na co w ogóle pójdą środki funduszy w firmie, pracodawca ustala w specjalnym regulaminie. Fundusz tworzy się głównie z corocznych odpisów na specjalne konto. Odpis podstawowy na jednego zatrudnionego wynosi 37,5 proc. średniej krajowej miesięcznej w roku poprzednim lub w jego II półroczu – w zależności od tego, która kwota jest wyższa. Odpis podstawowy zwiększa się:

**1.** do 50 proc. średniej – na każdą osobę zatrudnioną w warunkach szczególnie uciążliwych,

**2.** o 6,25 proc. (razem do 43,75 proc.) – nieobowiązkowo – na każdą zatrudnioną osobę z orzeczeniem o znacznym lub umiarkowanym stopniu niepełnosprawności. Pracodawca może naliczyć odpis na fundusz wysokości 6,25 proc. średniej na każdego emeryta lub rencistę, jeśli sprawuje nad tymi osobami opiekę socjalną. Natomiast w przypadku zatrudnienia osób młodocianych odpis podstawowy wynosi: 5 proc. w pierwszym roku nauki, 6 proc. w drugim i 7 proc. w trzecim roku nauki.

Znane już są (Mon. Pol. z 2007 r. nr 14 poz. 146) średnie płace w ub. roku (minus składki emerytalne, rentowe i chorobowe). I tak średnia miesięczna w całym 2006 r. wyniosła 2.059,92 zł, a w II jego półroczu – 2.145,59 zł. Ta druga jest wyższa, dlatego stanowi podstawę odpisów na fundusz socjalny w 2007 r.

### Oto one:

- 1.** odpis podst. – 37,5 proc. z 2.145,59 zł = 804,60 zł,
- 2.** odpis na jednego zatrudnionego w szczególnie uciążliwych warunkach – 50 proc. z 2.145,59 zł = 1.072,80 zł,
- 3.** odpis na emeryta lub rencistę – 6,25 proc. z 2.145,59 zł = 134,10 zł,
- 4.** wzrost na inwalidę – 43,75 proc. z 2.145,59 zł = 938,70 zł
- 5.** odpis na młodocianego: w I roku nauki – 107,28 zł, w II roku – 128,74 zł, w III roku nauki – 150,19 zł.

Poza odpisami na ów fundusz składają się także: 1) darowizny i zapisy, 2) wpływy z opłat od korzystających z działalności socjalnej, 3) odsetki od środków funduszu i procent z pożyczek mieszkaniowych, 4) wierzytelności likwidowanych funduszy socjalnego i mieszkaniowego, 5) przychody ze sprzedaży, dzierżawy i likwidacji trwałych środków socjalnych itp.

(ECH)

Trybuna 12.03.2007 r.

## W 2007 r. zamiast waloryzacji – zapomogowe świadczenia

Jednorazowa wypłata pieniężna, jaką otrzymają w kwietniu br. niektóre osoby pobierające świadczenia emerytalno-rentowe, będzie przyznawana na innych niż dotychczas zasadach, ponieważ w lutym br. Sejm RP znowelizował ustawę z dnia 20 maja 2005 r. o dodatku pieniężnym dla niektórych emerytów, rencistów i osób pobierających świadczenia przedemerytalne albo zasiłki przedemerytalne (DzU nr 102, poz. 852 ze zm.).

Zgodnie z obowiązującymi przepisami ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (DzU z 2004 r. nr 39, poz. 353 ze zm.) waloryzacja świadczeń zależy od inflacji. Mianowicie świadczenia są waloryzowane od 1 marca danego roku kalendarzowego tylko wtedy, gdy wskaźnik inflacji (liczony narastająco od roku ostatniej waloryzacji) wyniesie co najmniej 105%. Przy ocenie, czy w danym roku należy podwyższyć świadczenia, bierze się pod uwagę wskaźnik inflacji liczony ogółem albo liczony dla gospodarstw emerytów i rencistów – tzn. ten z nich, który jest wyższy.

Waloryzacja świadczeń może więc być przeprowadzana rzadziej niż co rok, bo częstotliwość podwyżek zależy od tempa inflacji. Jednocześnie jednak zagwarantowano, że okres oddzielający terminy waloryzacji nie może być dłuższy niż 36 miesięcy. Tak więc jeżeli przez okres 2 lat nie było waloryzacji, bo inflacja nie osiągnęła progu 105,0%, to od 1 marca następnego roku należy obowiązkowo podwyższyć świadczenia.

Takie zasady waloryzacji emerytur i rent zostały wprowadzone ustawą z dnia 16 lipca 2004 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw (DzU nr 191, poz. 1954). Ustawa ta nie tylko zniósła coroczną waloryzację i uzależniła jej przeprowadzenie od tempa inflacji, ale także wprowadziła przepis, że kwota bazowa zmienia się co roku 1 marca, niezależnie od tego, czy równocześnie przeprowadza się waloryzację świadczeń.

Zgodnie z tymi zasadami od 1 marca 2007 r. nie będzie podwyżki świadczeń, ponieważ – jak ogłosił Prezes GUS – średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych ogółem w 2006 r. w stosunku do 2005 r. wyniósł 1%, zaś średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych dla gospodarstw domowych emerytów i rencistów w 2006 r. w stosunku do 2005 r. wyniósł 1,4%, żaden ze wskaźników inflacji nie osiągnął więc wymaganego progu 5%. Natomiast od 1 marca 2007 r. wzrasta do 2059,92 zł wysokość kwoty bazowej służącej do obliczenia emerytury lub renty przyznanej po 28 lutego 2007 r. (poprzednia wynosiła 1977,20 zł).

Rada Ministrów rozważała możliwość zmiany zasad waloryzacji i przywrócenia obowiązku corocznej podwyż-

ki, tak aby jeszcze w 2007 r. mogła być przeprowadzona waloryzacja świadczeń, mimo że inflacja wyniosła znacznie mniej niż 5%. W ustawie budżetowej przewidziana została waloryzacja emerytur i rent od marca br. wskaźnikiem 101,4%, na którą zaplanowane zostały dodatkowe środki w kwocie ok. 1,6 mld zł. Zrezygnowano jednak z tych planów, natomiast zdecydowano o zmianie zasad wypłaty jednorazowych dodatków, które są określone w ustawie z dnia 20 maja 2005 r. o dodatku pieniężnym dla niektórych emerytów, rencistów i osób pobierających świadczenia przedemerytalne albo zasiłki przedemerytalne.

### Korzystna zmiana zasad wypłacania dodatków

Na podstawie dotychczasowego brzmienia tej ustawy (o dodatku pieniężnym dla niektórych emerytów) – w latach, w których nie było waloryzacji świadczeń, niektórzy świadczeniobiorcy mogli uzyskać jednorazowy dodatek pieniężny. Taki dodatek przysługiwał osobie, która w marcu danego roku kalendarzowego była uprawniona do świadczeń emerytalno-rentowych albo do zasiłku lub świadczenia przedemerytalnego pod warunkiem, że wskaźnik dochodowy obliczony na podstawie dochodu z poprzedniego roku kalendarzowego nie przekraczał 9600 zł. Dochód na osobę w rodzinie był ustalany na podstawie dochodów otrzymywanych przez wszystkich członków rodziny. Dodatek przysługiwał w wysokości 10% różnicy pomiędzy kwotą 9600 zł a wskaźnikiem dochodowym osoby uprawnionej; jeżeli kwota przysługującego dodatku była niższa niż 20 zł, dodatek nie był przyznawany.

Przy ocenie, czy danej osobie należy się dodatek, decydowały więc faktyczne dochody, liczone wspólnie z dochodami małżonka, a w przypadku renty rodzinnej – łączne dochody wszystkich uprawnionych do tej renty z uwzględnieniem dochodów rodzica lub opiekuna prawnego dzieci, którzy nie są do niej uprawnieni.

Dodatek przyznawano na wniosek, do którego należało dołączyć oświadczenie o dochodach małżonka, a w przypadku renty rodzinnej należało podać dochody rodzica (opiekuna prawnego) i wszystkich członków rodziny uprawnionych do tej renty. Roszczenie o nabycie prawa do dodatku przedawniało się, jeżeli wniosek

o jego przyznanie nie został zgłoszony w ustawowo określonym terminie.

Według tych zasad wyplacono dodatki w 2005 r., ponieważ nie było waloryzacji świadczeń od 1 marca 2005 r.

Ta dość skomplikowana procedura ustalania prawa do dodatku pieniężnego była krytykowana, ponieważ nakładała na świadczeniobiorców obowiązki, którym częstokroć nie byli oni w stanie sprostać w terminie, a konsekwencją spóźnienia się z wnioskiem o dodatek była utrata przysługującego prawa. Zastrzeżenia zgłaszały również organy rentowe, ponieważ miały problemy z wypłatą świadczenia z powodu wątpliwości interpretacyjnych dotyczących stosowania przepisów ustalających wysokość dochodu. Ponadto koszty obsługi tej operacji są wysokie.

Dlatego zdecydowano o zmianie procedury przyznawania tych dodatków tak, aby prawo do nich zależało nie od wskaźnika dochodowego (jak dotychczas), ale wyłącznie od wysokości emerytury, renty, świadczenia przedemerytalnego lub zasiłku przedemerytalnego. Uznano, że ubiegłoroczne dochody osiągane z innych źródeł, jak również dochody współmałżonka, nie powinny mieć wpływu na prawo do dodatku w następnym roku.

Zgodnie z uchwałą w dniu 16 lutego 2007 r. ustawa o zmianie ustawy o dodatku pieniężnym dla niektórych emerytów, rencistów i osób pobierających świadczenie przedemerytalne albo zasiłek przedemerytalny oraz niektórych innych ustaw (DzU nr 35, poz. 219) – **dodatek ten stracił funkcję świadczenia rekompensującego brak waloryzacji, a stał się zapomogą.** W związku z tym zmieniono nazwę tego dodatku oraz tytuł ustawy z dnia 20 maja 2005 r., który obecnie brzmi następująco: **ustawa z dnia 20 maja 2005 r. o zapomogę pieniężną dla niektórych emerytów, rencistów i osób pobierających świadczenie przedemerytalne albo zasiłek przedemerytalny w 2007 r.**

Zapomoga będzie przyznawana niezależnie od tego, czy w danym roku jest przeprowadzana waloryzacja świadczeń.

### Osoby uprawnione do zapomogi w 2007 r.

Prawo do zapomogi mają osoby dotychczas uprawnione do emerytur, rent z tytułu niezdolności do pracy, inwalidzkich, rodzinnych, socjalnych, świadczeń przedemerytalnych i zasiłków przedemerytalnych – czyli świadczeń, które podlegają mechanizmowi waloryzacji, o ile wysokość przysługujących im świadczeń nie przekracza (na dzień 31 marca 2007 r.) kwoty 1200 zł miesięcznie.

Zapomoga pieniężna przysługuje więc osobom, które w marcu danego roku kalendarzowego mają prawo do emerytur lub rent przysługujących na podstawie:

- ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (DzU z 2004 r. nr 39, poz. 353 ze zm.),
- ustawy dnia 20 grudnia 1990 r. o ubezpieczeniu społecznym rolników (DzU z 1998 r. nr 7, poz. 25 ze zm.),
- ustawy z dnia 30 października 2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych (DzU nr 199, poz. 1673 ze zm.),
- ustawy z dnia 30 października 2002 r. o zaopatrzeniu z tytułu wypadków lub chorób zawodowych powstałych w szczególnych okolicznościach (DzU nr 199, poz. 1674 ze zm.),
- ustawy z dnia 10 grudnia 1993 r. o zaopatrzeniu emerytalnym żołnierzy zawodowych oraz ich rodzin (DzU z 2004 r. nr 8, poz. 66 ze zm.),
- ustawy z dnia

18 lutego 1994 r. o zaopatrzeniu emerytalnym funkcjonariuszy Policji, Agencji Bezpieczeństwa Wewnętrznego, Agencji Wywiadu, Służby Kontrwywiadu Wojskowego, Służby Wywiadu Wojskowego, Centralnego Biura Antykorupcyjnego, Straży Granicznej, Biura Ochrony Rządu (DzU z 2004 r. nr 8, poz. 66 ze zm.),- ustawy z dnia 24 stycznia 1991 r. o kombatantach oraz niektórych osobach będących ofiarami represji wojennych i okresu powojennego (DzU z 2002 r. nr 42, poz. 371 ze zm.),
- ustawy z dnia 29 maja 1974 r. o zaopatrzeniu inwalidów wojennych i wojskowych oraz ich rodzin (DzU z 2002 r. nr 9, poz. 87 ze zm.).

Prawo do zapomogi mają też:

- osoby uprawnione do świadczenia przedemerytalnego albo zasiłku przedemerytalnego, o których mowa w ustawie z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (DzU nr 120, poz. 1252),
- osoby uprawnione do renty socjalnej, o której mowa w ustawie z dnia 27 czerwca 2003 r. o rencie socjalnej (DzU nr 135, poz. 1268 ze zm.) oraz osoby uprawnione do renty strukturalnej na podstawie ustawy z dnia 26 kwietnia 2001 r. o rentach strukturalnych w rolnictwie (DzU nr 52, poz. 539 ze zm.).

### Wysokość zapomogi zależy od kwoty świadczenia

Ponieważ prawo do zapomogi jest zależne od wysokości świadczenia, trzeba pamiętać, że jest ona określana łącznie z dodatkiem pielęgnacyjnym, dodatkiem dla sierot zupełnych oraz innymi dodatkami lub świadczeniami pieniężnymi.

W przypadku gdy dana osoba pobiera więcej niż jedno świadczenie (np. pełną kwotę emerytury i połowę renty z tytułu niezdolności do pracy z powodu wypadku przy pracy lub choroby zawodowej), przy ustalaniu kwoty świadczeń na dzień 31 marca roku, w którym ustala się prawo do zapomogi, przyjmuje się sumę przysługujących świadczeń.

Do renty rodzinnej, do której jest uprawniona więcej niż jedna osoba, będzie przysługiwało jedno świadczenie zapomogowe, niezależnie od liczby osób uprawnionych do tej renty. W przypadku gdy osobie uprawnionej do renty rodzinnej przysługuje również renta socjalna, przy ustalaniu prawa do dodatku przyjmuje się łączną kwotę obu świadczeń.

Zgodnie z ustawą z dnia 16 lutego 2007 r., **zapomoga w 2007 r. będzie wyplacona (w kwietniu) w wysokości:**

- **420 zł** – jeżeli świadczenie przysługujące osobie uprawnionej nie przekracza kwoty 600 zł;
- **310 zł** – jeżeli świadczenie przysługujące osobie uprawnionej wynosi powyżej 600 zł, nie więcej jednak niż 800 zł;
- **180 zł** – jeżeli świadczenie przysługujące osobie uprawnionej wynosi powyżej 800,00 zł, nie więcej jednak niż 1000 zł;
- **140 zł** – jeżeli świadczenie przysługujące osobie uprawnionej wynosi powyżej 1000 zł, nie więcej jednak niż 1200 zł.

Kwoty zapomogi są wolne od podatku dochodowego.

**Zapomoga będzie wyplacona z urzędu, a więc bez konieczności zgłaszania wniosku o jej przyznanie, wraz ze świadczeniem emerytalno-rentowym (zasiłkiem lub świadczeniem emerytalnym) przysługującym za kwiecień br.**

## Pracownik w szkole

Kto chce podnieść swe kwalifikacje zawodowe lub zdobyć wykształcenie ogólne, może to uczynić w systemie dziennym, wieczorowym, zaocznym, eksternistycznym, lub mieszanym. Przepisy (rozp. MEN i MIPS (Dz.U. z 1993 r. nr 103 poz. 472) nie uzależniają nauki od skierowania z firmy. Ale jeśli ktoś je ma, to łatwiej mu zdobywać wiedzę. Zawiera z pracodawcą umowę określającą wzajemne prawa i obowiązki. Pracownikowi co rok należy się:

### ■ URLOP SZKOLENIOWY

- 12 dni roboczych w szkołach ponadpodstawowych zaocznych,
- 6 dni na egzaminy końcowe (eksternistyczne też) i tyleż na zdanie matury,
- 21 dni roboczych na studiach wieczorowych,
- 28 dni roboczych na studiach zaocznych,
- 21 dni roboczych dodatkowo na przygotowanie pracy i egzamin magisterski (dyplomowy).

### ■ ZWOLNIENIA

z części dnia pracy – do 5 godzin tygodniowo w szkole wieczorowej, jeśli zajęcia w niej pokrywają się z czasem pracy.

### ■ W SYSTEMIE MIESZANYM

urlop i zwolnienie z części dnia pracy w wymiarze:

- w części systemu dziennego – na czas trwania obowiązkowych zajęć,
- w części wieczorowej lub zaocznej – proporcjonalnie do okresu nauki w tym systemie.

Za ten czas przysługuje wynagrodzenie liczone jak za urlop wypoczynkowy.

Pracodawca może też przyznać dodatkowe świadczenia: zwrócić koszty przejazdu, noclegu, wyżywienia jeśli nauka odbywa się w innej miejscowości, pokryć koszty

podręczników i innych pomocy, opłacić szkołę, dać dodatkowy urlop. Ale zakład może odmówić wszystkich świadczeń, jeśli ktoś powtarza semestr lub rok.

### ■ OBOWIĄZKI UCZNIĄ

- pracownik korzystający z tych warunków powinien pracować w danym zakładzie w trakcie nauki i po jej zakończeniu, ile przewiduje umowa (obowiązek nie dłużej niż 3 lata),
- jeśli wypowie stosunek pracy, zostanie zwolniony bez wypowiedzenia ze swojej winy, lub odejdzie bez słowa (dawne porzucenie) – musi zwrócić koszty, które poniosł pracodawca, chyba że ten ostatni zwolni go z tego,
- te same wymogi stanowią przepisy w przypadku, gdy pracownik przerwie naukę bez powodu, lub jej nie podejmie.

Są oczywiście sytuacje, że człowiek nie chce, ale musi zrezygnować z pracy. Np. lekarz mu zabronił ze względu na stan zdrowia, stracił zdolność do wykonywania zawodu, przeprowadzi się do innego miasta itp. Wtedy kosztów nauki nie zwraca.

### ■ BEZ UMOWY

Jeśli ktoś nie ma umowy z pracodawcą, czyli uczy się bez skierowania, może wziąć urlop bezpłatny (wlicza się do okresu zatrudnienia) i zwolnienie z części pracy, ale bez wynagrodzenia. Oczywiście pracodawca, jeśli chce, zawsze może mu zrefundować koszty nauki i ułatwić życie ucznia bez podpisywania jakiegokolwiek umowy. Tylko że bez niej pracownik nie ma roszczenia, bierze w prezencje, co mu dają i nie myśli o przepisach.

(ECH)  
Trybuna



## **UNI – Europa i organizowanie się jej związków członkowskich w przyszłości**

1. Związki zawodowe stanowią część systemów demokratycznych, polityka antyzwiązkowa jest sprzeczna z zasadami Unii Europejskiej.
2. UNI-Europa potępią wzrastającą liczbę ataków na podstawowe prawa i swobody związkowe w Europie.
3. UNI-Europa będzie pracować wraz ze związkami członkowskimi nad osiągnięciem najwyższej możliwej stopy uzwiązkowienia w usługach.
4. UNI-Europa będzie wspierać kampanie rekrutacyjne wśród nowych typów zatrudnienia i w grupach takich, jak pracownicy central telefonicznych, pracujący na własny rachunek, „wolni strzelcy” i pracownicy kontraktowi.
5. UNI-Europa będzie wspierać inicjatywy mające na celu rekrutacje personelu zawodowego i menadżerskiego.
6. UNI-Europa będzie wspierać inicjatywy mające na celu rozwój związków zawodowych zwłaszcza w Europie Środkowej, Rosji i Wspólnocie Niepodległych Państw.
7. UNI-Europa będzie wspierać wymianę doświadczeń na temat rekrutacji, szczególnie rekrutacji mniejszości etnicznych, oraz włączania kobiet do związkowych struktur decyzyjnych.
8. UNI-Europa będzie wspierać wdrażanie planu działania Młodzieży UNI-Europa dotyczącego zagrożeń, wobec których stoją młodzi ludzie w miejscu pracy, w związkach zawodowych i społeczeństwie.
9. UNI-Europa będzie publikować najlepsze wyniki i doświadczenia uzyskiwane w rekrutacji mniejszości etnicznych.
10. UNI-Europa rozwinie swoją strategię prasową i komunikacyjną, aby dotrzeć do środowisk poza ruchem związkowym.

**Oprac. K. Rościszewska**





# Raport legislacyjny UNI-Europa (27.02.2007 r.)

## **1. Szczęściu na dziesięciu pracowników UE odczuwa stres.**

Skracają się godziny pracy Europejczyków, ale rośnie poziom ich stresu. Ponad 30.000 pracowników w 31 krajach wzięło udział w ankiecie prowadzonej przez Europejską Fundację Poprawy Warunków Życia i Pracy z siedzibą w Dublinie. Ankieta objęła m. inn. organizacje pracy, czas pracy, szkolenie i satysfakcję z miejsca pracy. Badanie stwierdziło, że szczęściu na dziesięciu pracowników jest zadowolonych ze swoich warunków pracy, ale poziom stresu jest „zatrważająco” wysoki.

Inne główne wnioski z raportu, to stwierdzenie, że tempo pracy zintensyfikowało się i liczba godzin pracy w tygodniu zmniejsza się. Tylko jedna trzecia pracowników stwierdziła, że ich miejsce pracy oferuje dobre perspektywy kariery, podczas gdy prawie 33 % odczuwa ryzyko dla zdrowia i bezpieczeństwa. Badanie wykazało także, że coraz więcej pracowników używa w miejscu pracy komputerów i Internetu oraz, że możliwości szkolenia w pracy są ograniczone. Badania z 2005 r. objęły 27 krajów członkowskich UE, kraje kandydackie Chorwację i Turcję, oraz Norwegię i Szwajcarię i zostały opublikowane 21 lutego 2007 r.

## **2. Rzym II. Procedura polubowna między Parlamentem a Radą Europy.**

W styczniu 2007 r. Parlament przyjął regulację prawa stosowanego do zobowiązań nie opartych na kontrakcie, znaną jako „Rzym II”. Parlamentarzyści zaakceptowali szereg poprawek, które ponownie wprowadziły przepisy związane z pogwałceniem prywatności, w tym ze zniesławieniem poprzednio skreślonym przez Radę.

Tak zwana Regulacja „Rzym II” ma na celu ułatwienie w sprawach sądowych między obywatelami różnych krajów europejskich w kwestiach takich, jak: wypadki drogowe, wypadki spowodowane przez wadliwe produkty i zagrożenie środowiska. Z reguły, prawo stosowane do zobowiązań nie opartych na kontrakcie, powstających z powodu poniesionej szkody, jest prawem kraju w którym szkoda nastąpiła bez względu, w którym miała miejsce przyczyna doprowadzająca do szkody.

Ważnym elementem regulacji „Rzym II” dla związków zawodowych jest traktowanie roszczeń o szkody w wyniku akcji zbiorowej.

Głównym tematem spornym jest sposób podejścia do roszczeń o szkody w rezultacie zniesławienia. Ma to duże znaczenie dla sektorów mediów i dziennikarstwa. Według poprawionego tekstu, prawem stosowanym w przypadku zniesławienia przez media, powinno być prawo kraju, do którego głównie skierowana jest publikacja, lub przekaz radiowy czy telewizyjny, a jeśli to nie jest oczywiste, prawo kraju w którym jest sprawowana kontrola edytorska.

Przez trzy i pół roku od rozpoczęcia procedury legislacyjnej Rada i Parlament nie uzgodniły istotnych tematów. Państwa członkowskie nie chcą włączenia reguł odnośnie zniesławienia do zakresu Regulacji. Dlatego tekst prawdopodobnie przejdzie przez procedurę ugodową, aby znaleźć kompromis i zaaprobować Regulację.

**Oprac. K. Rościszewska**







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

***Szanowna Koleżanka  
Maria Brodzicka-Satora***

*Na zakończenie misji reprezentowania Federacji w Radzie Szkolnictwa Artystycznego przy Ministrze Kultury i Dziedzictwa Narodowego, w imieniu Zgromadzenia Delegatów Związkowych wyrażam Koleżance podziękowanie, za dbałość o sprawy środowiska szkolnictwa artystycznego.*

*Nie jest to tylko okazjonalne podziękowanie, lecz skromne uzupełnienie świadectwa uznania, wyrażone w naszym wystąpieniu do Ministra Edukacji Narodowej o przyznanie Koleżance Medalu Edukacji Narodowej.*

*Uroczyste wręczenie przyznanego Medalu traktowaliśmy przede wszystkim jako uhonorowanie personalne, ale także jako uznanie dla środowiska, które Koleżanka reprezentowała.*

*Raz jeszcze dziękując pozostaję z szacunkiem.*

*Warszawa, 16.03.2007 r.*

# Nasza Zosia kochana

CZYTELNICY KURIERA WYBRALI ZOFIĘ CIURUŚ LUBLINIANKĄ ROKU 2006

**Wczoraj w Grand Hotelu Lublinianka, w obecności najznakomitszych kobiet miasta, rozstrzygnięto plebiscyt Kuriera Lubelskiego na Lubliniankę Roku 2006. W wyniku głosowania naszych Czytelników zaszczytny tytuł otrzymała dyrektor Wojewódzkiej Biblioteki Publicznej im. Hieronima Łopacińskiego – Zofia Ciuruś.**

Najpiękniejszą recenzję wystawiła jej pierwsza w dziejach plebiscytu laureatka tytułu sprzed 35-lat – Janina Jarzyna: – Zosia to cudowny człowiek, kochany przez wszystkich, którzy jak ja, mieli szansę ją znać, współpracować z nią, cieszyć się jej uśmiechem, który ma zawsze dla ludzi.

– Załatwiając ważne dla firmy sprawy umie jednocześnie dostrzec co martwi, cieszy i co dzieje się w życiu koleżanek i kolegów bibliotekarzy – mówi Jan Twardowski, prezes Towarzystwa Biblioteki Publicznej im. H. Łopacińskiego. Gdy mówimy, że ktoś

osiągnął sukces zawodowy, często zapominamy jakim to się dzieje kosztem. W przypadku Zosi wydaje mi się, że i zawodowo, i rodzinie jest spełniona. I nic nie dzieje się kosztem czegoś.

Pracuje w WBP od 37 lat, przeszła tu wszystkie szczeble zawodowej hierarchii, by w 2001 roku zostać dyrektorem. Powszechnie znane jest jej bezgraniczne oddanie firmie, z której czasem wychodzi dopiero o 22. Przez ostatnie trzy lata wykonywała pracę iście Herkulesową, odkrywając w sobie, z konieczności, talenty menadżera. Dzieło rozbudowy biblioteki w oparciu o fundusze unijne zostało doprowadzone do szczęśliwego końca, stanowiąc swoisty pomnik determinacji i talentu pani dyrektor, która potrafi współpracować i współtworzyć ze swoim oddanym zespołem. **MG**

**Lubelski Kurier 9.03.2007 r.**

## **Od Redakcji**

**Zofia Ciuruś jest od wielu lat członkiem Międzyzakładowego Związku Zawodowego Pracowników Kultury Woj. Lubelskiego. Była także delegatką związku na Zjazdy Federacji.**

**Jesteśmy dumni z Jej sukcesu. Gratulujemy i prosimy „tak trzymać”!**