

## SIP S P O Ł E C Z N A INSPEKCJA PRACY

W zakładach pracy, w których działają organizacje związkowe pracownicy mają możliwość szczególnego nadzoru nad warunkami pracy, którą daje im ustawa o społecznej inspekcji pracy.

W zakładach pracy, w których działają organizacje związkowe pracownicy mają możliwość szczególnego nadzoru nad warunkami pracy, którą daje im ustawa o społecznej inspekcji pracy. Społeczna inspekcja pracy jest służbą, pełnioną przez pracowników, w celu zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochronę uprawnień pracowniczych określonych w prawie pracy. Społeczna inspekcja pracy reprezentuje wszystkich pracowników i jest kierowana przez zakładowe organizacje związkowe.

### SPÓŁECZNY INSPEKTOR PRACY

Społecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu pracy, który jest członkiem związku zawodowego i nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu lub stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu. Społecznym inspektorem pracy może być również pracownik zakładu nie będący członkiem związku zawodowego, jeżeli tak przewiduje przyjęte regulamin. Rozwiązanie takie może jednakże ograniczyć organizacjom związkowym możliwości sprawowania kierownictwa nad społeczną inspekcją pracy i winno być stosowane tylko w wyjątkowych sytuacjach.

Zakładowy społeczny inspektor pracy powinien posiadać co najmniej pięcioletni staż pracy w branży, do której należy zakład i co najmniej dwuletni staż w danym zakładzie. Społecznych inspektorów pra-

cy wybierają pracownicy zakładu pracy na 4-letnią kadencję. Wybory społecznego inspektora pracy nie podlegają żadnej kontroli zewnętrznej. Udział w nich mogą brać wszyscy pracownicy danej firmy.

### ZALECENIA SIP

Po przeprowadzeniu kontroli, społeczny inspektor pracy informuje pracodawcę o stwierdzonych nieprawidłowościach. Stosowny zapis umieszcza w księdze

Środkiem prawnym, jakim dysponuje inspektor, jest zalecenie. Powinno ono być sporządzone w formie pisemnej. Prawo formułowania zaleceń przysługuje wyłącznie zakładowemu społecznemu inspektorowi pracy. Jeśli pracodawca uzna zalecenie za niezasadne, wnosi sprzeciw do właściwego inspektora pracy Państwowej Inspekcji Pracy. Ma na to 7 dni od dnia doręczenia zalecenia, a w przypadku zaleceń

Inspekcji Pracy.

Zakład pracy jest zobowiązany zapewnić inspektorowi odpowiednie warunki do realizacji zadań, a także ponosi koszty związane z działalnością sip. Społeczny inspektor swoje zadania powinien wykonywać poza godzinami pracy. Niektóre czynności, np. udział w pracach komisji bhp, kontrola warunków pracy, narady, szkolenia, mogą być jednak wykonywane w godzinach pracy. W tych przypadkach inspektor zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Społeczny inspektor pracy ma w firmie specjalny status – ze względu na swoją działalność podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem i rozwiązaniem stosunku pracy. W trakcie swojej 4-letniej kadencji i rok po wygaśnięciu mandatu nie może zostać zwolniony, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Społeczni inspektorzy pracy współdziałają z Państwową Inspekcją Pracy oraz innymi organami nadzoru i kontroli warunków pracy. Państwowa Inspekcja Pracy udziela pomocy inspektorom w realizacji zadań, w szczególności przez poradnictwo prawne, szkolenia i specjalistyczną prasę. Inspektorzy PIP przeprowadzają także kontrole wykonania zaleceń i uwag społecznych inspektorów pracy.

Niewykonanie zalecenia społecznego inspektora pracy stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny do 20 tys. zł. (GS)



freepik.com

zaleceń i uwag, prowadzonej przez zakład pracy. Kierownik zakładu powinien podjąć decyzję w sprawie usunięcia uchybień i niezwłocznie poinformować o tym inspektora.

wstrzymania pracy, musi to zrobić niezwłocznie. W razie wniesienia sprzeciwu, inspektor PIP wydaje decyzję lub podejmuje inne środki prawne przewidziane w przepisach o Państwowej

### • SPÓŁECZNY INSPEKTOR PRACY. PRZEŻYTEK?

Na związkach zawodowych i osobistym poczuciu odpowiedzialności społecznego inspektora pracy spoczywa odpowiedzialność za podnoszenie kwalifikacji przydatnych do pełnienia tej funkcji.

### • DYREKTORZY (NIE)NEGOCJUJĄ

Mając na uwadze obecny stan prawny, można zwrócić uwagę na fakt, że napomnienie Ministra Sprawiedliwości w zakresie obowiązku przeprowadzenia ustawowych uzgodnień ze związkami zawodowymi w sprawie podziału środków na zwiększenie wynagrodzeń, przyjęte zostało przez dyrektorów jako coś zupełnie nowatorskiego, do czego wielu z nich nie było kompletnie przygotowanych.

### • NIE TAK ŁATWO PRZENIEŚĆ SIĘ DO INNEGO SĄDU

Wieloletnie doświadczenie zawodowe staje się przeszkodą w zdobyciu upragnionej pracy, natomiast jego brak, jest atutem dla pracodawcy, co dokładnie stanowi odwrotność oczekiwań pracodawców na rynku pracy. Takie rzeczy tylko w sądach

### • DYSKRYMINACJA ZWIĄZKOWCÓW W MIEJSCU PRACY

### • REFUNDACJA OKULARÓW KOREKCYJNYCH

### • PRZERWY W PRACY

### • W CZASIE EWAKUACJI SĄDU URZĘDNICY POZOSTAJĄ NA STANOWISKACH

# Spółeczny inspektor pracy – wyzwanie czy przeżytek?

Sąd w Elblągu 4 stycznia 2007 r. skazał prezesa spółki odzieżowej Hetman za ciężkie łamanie praw pracowniczych na 1,5 roku więzienia w zawieszeniu i 22,5 tys. zł grzywny. Wyrok był możliwy dzięki działalności Państwowej Inspekcji Pracy. Jednak kontrolę nad kilkoma milionami pracodawców sprawuje zaledwie 1400 inspektorów. Nadzór nad przestrzeganiem przepisów mogą sprawować sami pracownicy. Mogą to robić za pośrednictwem związków zawodowych i kierowanej przez nich społecznej inspekcji pracy.

## Dariusz Kadulski

Spółeczną inspekcję pracy utworzono na mocy ustawy z dnia 4 lutego 1950 r. o *Spółecznej Inspekcji Pracy* (Dz. U. z 1955 r. Nr 20, poz. 134 ze zm.). Ustanowiła ona organ działających w zakładach pracy związków zawodowych. Na stanowisko społeczno inspektora pracy powoływano członka związku zawodowego, który musiał posiadać praktyczną znajomość zakładu, w którym jest zatrudniony i przynajmniej pięcioletnią praktykę w swoim zawodzie, w tym przynajmniej rok pracy w danym zakładzie pracy.

Obecnie obowiązującą ustawę o działalności społecznej inspekcji pracy uchwalono 24 czerwca 1983 r. Miała ona zapewnić związkom zawodowym warunki konieczne do skutecznego kontrolowania przestrzegania przepisów prawa pracy. **Służbę społeczno inspektora pracy pełnią pracownicy zakładu pod kierownictwem zakładowych organizacji związkowych** (art. 2 s.i.p.).

## SPOŁECZNY INSPEKTOR

Co do zasady społecznym inspektorem pracy może być pracownik danego zakładu

pracy, który jest członkiem związku zawodowego. Zakładowe organizacje związkowe mogą postanowić o odstąpieniu od kryterium obowiązku przynależności związkowej, co jednak wydaje się być niecelowe, skoro mają sprawować kontrolę nad działalnością społecznej inspekcji. Zgodnie z zapisami ustawy, społeczny inspektor powinien posiadać niezbędną znajomość zagadnień wchodzących w zakres działania społecznej inspekcji pracy, co najmniej pięcioletni staż pracy w branży, do której zakład należy i co najmniej dwuletni staż pracy w danym zakładzie. Swoją działalność społeczni inspektorzy prowadzą w oparciu o plany pracy. **Plan pracy zakładowego inspektora pracy zatwierdza zakładowa organizacja związkowa.** Inspektor w planie zawiera działania związane z przeprowadzaniem kontroli w poszczególnych obszarach swojej działalności oraz z przygotowaniem ocen wraz z wnioskami, które będą przedstawiane zakładowej organizacji związkowej na podstawie § uchwały Rady Państwa z dnia 6 lipca 1983 r. *w sprawie wytycznych do działalności społecznych inspektorów pracy* (M.P. Nr 23, poz. 128).

## WYBORY SIP

**Spółeczni inspektorzy pracy wyłaniani są w drodze wyborów spośród pracowników danego zakładu.** Jest to więc funkcja świadcząca o społecznym zaufaniu do konkretnej osoby. W zdecydowanej większości są to urodzeni społecznicy. **Pracodawcy, którzy dbają o bezpieczeństwo pracy i przestrzeganie praw pracowniczych cenią sobie społecznych inspektorów.** Z jednej strony są oni najbliższą pracownikom, dzięki czemu mogą wskazywać na zagrożenia i podpowiadać, co należy zmienić. Działają więc prewencyjnie. Prewencja ta nie ogranicza się do aspektu bezpieczeństwa i higieny pracy, ale daje także możliwość przeanalizowania przez pracodawcę sytuacji, które mogą go w przyszłości narazić na konsekwencje prawne i koszty związane z łamaniem przepisów.

## OCHRONA SIP

Skoro głównym zadaniem sip jest oddziaływanie na pracodawcę w taki sposób, by nie dochodziło do naruszeń bezpieczeństwa pracy i praw pracowniczych, to społeczni inspektorzy pracy są grupą sygnalizatorów nieprawidłowości, którym należy się szczególna ochrona

przed represjami ze strony pracodawców.

W praktyce – w większości przypadków – społeczni inspektorzy pracy funkcjonują w sytuacji stałego narażania się pracodawcy. Podobnie jak działacze związkowi, często są w zakładach pracy dyskryminowani. Z tego tytułu przysługuje im przez okres pełnienia funkcji, a dodatkowo jeszcze przez rok, szczególna ochrona stosunku pracy, która ma zapobiegać działaniom odwetowym na inspektorach.

Niechęć pracodawców do społecznej inspekcji pracy jest o tyle niezrozumiała, że zakres działania tej instytucji został określony równie szeroko jak przedmiot aktywności Państwowej Inspekcji Pracy i sprowadza się do przestrzegania prawa pracy. Zadania obu tych inspekcji powinny koncentrować się na kontrolowaniu przestrzegania przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy (por. W. Sanetra, tezy do art. 185 k. p., [w:] *Kodeks pracy. Komentarz*, J. Iwulski, W. Sanetra, LexisNexis, Warszawa 2011, s. 188). Raczej oczywiste jest, że lepiej by ewentualne nieprawidłowości w tym zakresie zasygnalizował społeczny inspektor, nawet w formie zalecenia niż gdyby miało to rodzić

dzić później poważniejsze konsekwencje dla pracodawcy. Ewentualne wadliwe zalecenia zawsze mogą zostać skorygowane przez inspektora PIP bez ponoszenia na tym etapie ujemnych skutków przez pracodawcę. Takie sygnalizacyjne działanie społecznych inspektorów pracy doceniane jest w użytych zakładach produkcyjnych, w których (choćby ze względów wizurkowych) kładzie się nacisk na przestrzeganie praw pracowniczych i dialog społeczny ze związkami zawodowymi.

### SZKOLENIA SIP

Przepisy ustawy nie regulują precyzyjnie kwalifikacji jakie powinien posiadać społeczny inspektor pracy.

**To na związkach zawodowych, które sprawują kontrolę nad działalnością społecznej inspekcji pracy oraz inicjują powołanie sip, spoczywa odpowiedzialność za profesjonalne funkcjonowanie tej służby w taki sposób, by osoby ją pełniące posiadały odpowiednią wiedzę i nie utrudniały działalności zakładu pracy nadużywając swoich uprawnień.** Także związki zawodowe są odpowiedzialne za to, by sip była sprawnie działającą służbą, a nie funkcją fasadową, która nie działa na rzecz pracowników, a głównym motywem do kandydowania na sip jest uzyskanie ochrony.

Wreszcie od osobistego poczucia odpowiedzialności społecznego inspek-

tora i organizacji związkowych zależy podnoszenie kwalifikacji przydatnych do pełnienia tej funkcji. Profesjonalne organizacje związkowe – zwłaszcza największe centrale związkowe – zapewniają inspektorom systematyczne szkolenia.

**W dzisiejszych czasach nie ma miejsca dla szlachetnych amatorów i społeczników. Konieczna jest profesjonalizacja, także w zakresie wpływu związków zawodowych na poziom bezpieczeństwa i warunków pracy w zakładzie** – stwierdził w wywiadzie dla „Gazety Prawnej” (DGP Nr 82/2015) Marek Nościsz, wiceprezes Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

# ZADANIA I UPRAWNIENIA SIP

## ZADANIA

- ▶ sprawuje kontrolę stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy,
- ▶ kontroluje przestrzeganie przepisów prawa pracy, w tym postanowień układów zbiorowych i regulaminów pracy, w szczególności w zakresie bhp, ochrony pracy kobiet, młodocianych i niepełnosprawnych, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
- ▶ uczestniczy w kontroli przestrzegania w zakładzie pracy przepisów dotyczących ochrony środowiska naturalnego,
- ▶ bierze udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy oraz w analizowaniu przyczyn powstawania tych wypadków, a także zachorowań na choroby zawodowe i inne schorzenia wywołane warunkami środowiska pracy, kontroluje stosowanie przez zakład pracy właściwych środków zapobiegawczych,
- ▶ uczestniczy w przeprowadzaniu społecznych przeglądów warunków pracy,
- ▶ opiniuje projekty planów poprawy warunków bhp i planów rehabilitacji zawodowej,
- ▶ podejmuje działania na rzecz aktywnego udziału pracowników w kształtowaniu właściwych warunków bhp.

## UPRAWNIENIA

- ▶ prawo wstępu w każdym czasie do pomieszczeń i urządzeń zakładu pracy, w celu przeprowadzenia kontroli,
- ▶ żądania od pracodawcy i pracowników udzielenia informacji oraz okazania dokumentów w sprawach wchodzących w zakres przeprowadzanej kontroli.



# REFUNDACJA OKULARÓW KOREKCYJNYCH

**Marek Janczur**

**W**szystko zaczęło się dawno, dawno temu, 1 grudnia 1998 roku, gdy Minister Pracy i Polityki Socjalnej wydał rozporządzenie, zobowiązując pracodawców do zapewnienia pracownikom zatrudnionym



fot. www.public-domain-image.com

na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, profilaktycznej opieki zdrowotnej (badania wstępne, okresowe i kontrolne), w tym okularów korygujących wzrok, zgodnych z zaleceniem lekarza.

W pierwszej kolejności, jeszcze przed podjęciem pracy, przyszły pracownik musi otrzymać od pracodawcy skierowanie na wstępne badania profilaktyczne, w którym znajdzie się opis warunków pracy oraz informacja o występowaniu czynników niebezpiecznych, szkodliwych dla zdrowia, bądź uciążliwych, w tym o konieczności wykonywania pracy przy monitorze ekranowym przez co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy (co najmniej cztery godziny dla pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy). Lekarz okulista musi wyraźnie zalecić stosowanie szkieł korekcyjnych podczas pracy przy komputerze, a pracodawca ma obowiązek poniesienia kosztów wykonania okularów.

## WARUNKI REFUNDACJI

Aby pracodawca pokrył koszty naszych

okularów korekcyjnych, musimy spełnić łącznie dwa warunki:

- lekarz medycyny pracy musi stwierdzić konieczności pracy w szkiełach korygujących wzrok a wynik badań okulistycznych przeprowadzonych w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej wykaże potrzebę ich stosowania podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego,

- musimy pracować przy komputerze co najmniej 4 godziny dziennie w trakcie ośmiogodzinnego czasu pracy (musi to być czas rzeczywiście poświęcany na pracę przy komputerze!).

niesionych na zakup okularów (przepisy tej kwestii nie regulują, pozostawiając je pracodawcy), choć **tak naprawdę to lekarz medycyny pracy decyduje o częstotliwości refundacji.** Może się zdarzyć, że zanim nadejdzie termin wyznaczonych profilaktycznych badań okresowych, nasz wzrok ulegnie pogorszeniu. Wtedy musimy zwrócić się do pracodawcy z wnioskiem o wcześniejsze skierowanie na badanie w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej do lekarza medycyny pracy, z którym zawarta została umowa na świadczenie tego rodzaju usług. **Uwaga! Nie popełnij tego błędu! Jeżeli skorzystasz prywatnie z usług innego przypadkowego lekarza okulisty, bez skierowania przez pracodawcę, to ten nie ma obowiązku honorowania takiego zaświadczenia lekarskiego ani refundowania kosztów zakupu szkieł korekcyjnych. Tak więc nie podejmujemy sami bez porozumienia z pracodawcą żadnych działań!**

## SZKA KONTAKTOWE

Dyrektywa europejska z 29 maja 1990 roku stanowi, że pracodawca refunduje pracownikowi zarówno zakup okularów, jak i soczewek kontaktowych. Polskie przepisy odbiegają w tym zakresie od uregulowań Unii Europejskiej: nasze przepisy nie mówią wprost o soczewkach kontaktowych, co niestety oznacza, że dyrektywa unijna nie została w pełni przeniesiona na nasz rodzimy grunt. Powstaje więc wątpliwość, czy w przypadku zakupu przez pracodawcę soczewek kontaktowych wydatek ten należy zaliczać do przychodów pracownika. Ponieważ stanowiska organów podatkowych były rozbieżne, 16 marca 2011 roku Minister Finansów wydał interpretację indywidualną prawa podatkowego. Zgodnie z tą opinią fakt, że zamiast okularów korekcyjnych, lekarz specjalista przepisał pracownikowi soczewki, nie ma znaczenia z punktu widzenia podatkowego. Kwota dofinansowania będzie i tak wolna od podatku, nie zostaną też od niej naliczone składki ZUS. Tak więc nie ma żadnego znaczenia, czy będą to okulary korekcyjne, czy soczewki kontaktowe.

Jeżeli chodzi o przepisy podatkowe dotyczące opodatkowania dochodów osób fizycznych, to należy

## WYSOKOŚĆ REFUNDACJI

Ceny opravek i szkieł korekcyjnych są ogromnie zróżnicowane, dlatego w praktyce pracodawca najczęściej określa swój udział w ponoszeniu tych kosztów i ustala konkretną kwotę, do której zwraca nam koszty zakupu okularów (np. w regulaminie pracy, bądź innym wewnątrzzakładowym akcie prawnym). Przyjęta kwota zwrotu poniesionych kosztów musi być skalkulowana w taki sposób, aby wystarczyła na zakup okularów (szkła, oprawki, montaż) o parametrach określonych przez lekarza. Jeżeli jednak wybierzemy sobie model okularów w cenie wyższej niż ustalona przez pracodawcę, to pracodawca zwróci koszty jedynie do wysokości ustalonej w danym sądzie.

## CZĘSTOTLIWOŚĆ REFUNDACJI

Pracodawca może też określić czasookres refundacji kosztów po-

pamiętać, że świadczenia rzeczowe i ekwiwalenty za te świadczenia, przysługujące na podstawie przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy - tak więc również refundacja kosztów okularów korekcyjnych - nie stanowią naszego przychodu i są wolne od podatku dochodowego.

Przypomnieć należy jeszcze, że wszystkie badania w ramach profilaktycznej opieki zdrowotnej nad pracownikami (wstępne, okresowe i kontrolne) przeprowadzone powinny być w miarę możliwości w godzinach pracy i na koszt pracodawcy. Za czas niewykonywania pracy, w związku z koniecznością przeprowadzenia badań, pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia. W przypadku konieczności wykonania badań w innej

miejsowości, pracodawca pokrywa koszty przejazdu wg zasad dotyczących rozliczania podróży służbowych.

A co się stanie, gdy pracodawca zauważy, że nie używamy w pracy zaleconych przez lekarza medycyny pracy szkielek korekcyjnych? Pracodawca nie będzie mógł żądać zwrotu dofinansowania okularów, czy soczewek. Jednakże skoro uchylamy się od obowiązku noszenia okularów wynikającego z przepisów bhp, to pracodawca będzie mógł ukarać nas karą porządkową.

A co w sytuacji, gdy lekarz okulista zaleci noszenie szkielek „zerówek” z powłoką antyrefleksyjną do pracy przy komputerze? Nic! Dlaczego? Bo **refundacja kosztu zakupu okularów przez pracodawcę dotyczy okula-**

**rów korekcyjnych, czyli związanych z wadą wzroku pracownika.** Szkła „zerówki” nie korygują żadnej wady, a jedynie mają za zadanie poprawić jakość widzenia. Nie są to więc szkła korekcyjne, dlatego ich koszt nie będzie refundowany przez pracodawcę, nawet jeżeli zostały one zalecone przez lekarza okulistę.

A jeżeli zgubimy lub zniszczymy okulary, czy też szkła kontaktowe, których zakup został pokryty przez pracodawcę? Niestety, pracodawca nie będzie ponownie ponosił kosztu zakupu nowych okularów korygujących, ani soczewek kontaktowych! Trzeba będzie zakupić je we własnym zakresie.

Aneta Kogut

## Jak długo może trwać przerwa w pracy i komu przysługuje?

Prawo do wypoczynku jest jednym z bardziej istotnych uprawnień pracowniczych. Przepisy prawa pracy gwarantują każdemu pracownikowi zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę prawo do przerwy. Zarówno pracodawca, jak i pracownik musi być świadomy, że jest to m.in. przerwa na posiłek, dla pracujących przed monitorem, na karmienie dziecka, w pracy monotonnej, a w szczególności obowiązkowa przerwa pracownicza. Przerwa ta jednak nie każdemu przysługuje w jednakowym wymiarze. **Obowiązkowa przerwa pracownicza** dotyczy każdego pracownika, którego dobowy wymiar czasu pracy wynosi co najmniej 6 godzin, pracownik ma prawo do przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut i jest wliczany do czasu pracy. Poza tym pracodawca może wprowadzić jedną przerwę, która nie będzie wliczana do czasu pracy, nie może ona trwać dłużej niż 1 godzinę i **powinna zostać przeznaczona na spożycie posiłku lub załatwienie spraw osobistych.** Przerwa taka jest wprowadzana w zbiorowym układzie pracy lub regulaminie pracy, w innym przypadku pracodawca może wprowadzić ten ro-

# PRZERWA W PRACY



pracaizdrowie.pl/image.com

dzaj przerwy, również w umowie o pracę. Przepisy kodeksu pracy przewidują wprowadzenie innego rodzaju przerwy, która wliczana jest do czasu pracy w przypadku, gdy pracownik wykonuje **pracę monotonną lub pracę w ustalonym z góry tempie.** Wymiar tej przerwy zależy wyłącznie od intencji pracodawcy, gdyż przepisy prawa nie regulują, ile czasu ma trwać taka przerwa. Na dodatkową przerwę mogą też liczyć **osoby pracujące przy monitorach,** gdyż zgodnie z Rozporządzeniem Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy na stanowiskach wyposażonych w monitory ekranowe, pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom pracującym przy monitorach co najmniej 5-minutową przerwę, wliczaną do czasu pracy, po każdej godzinie pracy przy obsłudze monitora ekranowego, przy czym przerwa taka przysługuje w przypadku wy-

konywania pracy przed monitorem co najmniej połowę dobowego wymiaru czasu pracy. Pracodawca przewidział też **przerwę dla matek karmiących dziecko,** gdyż zgodnie z art. 187 k.p. pracownica karmiąca dziecko piersią ma prawo do dwóch 30-minutowych przerw w pracy wliczanych do czasu pracy, a w przypadku posiadania więcej niż jednego dziecka - do dwóch 45 minutowych przerw. Wielogodzinne siedzenie przy biurku odbija się na naszych kręgosłupach, mięśniach i stawach, w związku z tym przewidziano jeszcze jeden rodzaj przerwy – **dla osób niepełnosprawnych,** które mają prawo do dodatkowej, 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy. Każda praca męczy i wymaga przerwy, jednakże poza obowiązkową przerwą pracowniczą, musimy zdawać sobie sprawę z tego, że tylko od dobrej woli pracodawcy zależy wprowadzenie innych rodzajów przerw.



Przedruk za zgodą Polskiego Towarzystwa Prawa Antydyskryminacyjnego (ptpa.org.pl) - tytuł oryginału: Przynależność do związku zawodowego jako przesłanka dyskryminacji

# Dyskryminacja pracowników będących członkami związku zawodowego

Przynależność do związku zawodowego może stać się podstawą nieusprawiedliwionego nierównego traktowania pracowników.

**Monika Wieczorek**

**D**yskryminacja w miejscu pracy może przejawiać się w nieusprawiedliwionym prawnie nierównym traktowaniu ze względu na różne cechy przynależne pracownikom, nie związane ze stosunkiem pracy. W kodeksie pracy (ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r., Dz.U. Nr 24 poz. 141 z późn. zm., dalej: k.p.) będącym podstawowym aktem prawnym regulującym prawa i obowiązki pracownicze, ustawodawca wskazuje przykładowy katalog cech prawnie chronionych przed dyskryminacją, wśród których znajduje się m.in. przynależność do związku zawodowego. Z treści przepisu art. 113 k.p. wynika, że jakakolwiek dyskryminacja

w zatrudnieniu, bezpośrednia lub pośrednia, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy, jest niedopuszczalna. Co istotne, katalog ten jest otwarty, zatem możliwe jest dochodzenie roszczeń z tytułu dyskryminacji, także podnosząc nie wskazane w przepisach kodeksu pracy cechy.

**Czym jest dyskryminacja?**

**Pod określeniem dyskryminacja ujmować należy wszelkie ujemnie zabar-**

**wione akty różnicowania pracowników przez pracodawcę, mające na celu gorsze traktowanie określonych grup społecznych lub jednostek ze względu na cechy nie pozostające w rzeczowym związku z wykonywaną pracą** (za: A.M. Świątkowski, Kodeks pracy. Komentarz, Warszawa 2006, s. 50). Przytoczony wyżej przepis został dookreślony w dalszej części kodeksu pracy, poprzez wskazanie w przepisach od art. 18<sup>3a</sup> do art. 18<sup>3c</sup> k.p., że dyskryminacja, w każdej jej formie, jest zakazana, a pracownikowi doznającemu w miejscu pracy tego rodzaju działań, przysługuje roszczenie o odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania. Ochrona ta przysługuje także osobom

doznającym dyskryminacji ze względu na fakt zrzeszenia w związku zawodowym.

**Pracodawca pozbywa się związkowców**

W jaki sposób w istocie może dojść do dyskryminacji ze względu na przynależność związkową w miejscu pracy wyraziście ilustruje przykład jednej ze spraw, w jakich Polskie Towarzystwo Prawa Antydyskryminacyjnego udzieliło pomocy prawnej. Pracodawca – spółka odzieżowa – wręczył wypowiedzenie umowy o pracę wszystkim pracownikom, w tym członkiniom związku zawodowego, wskazując, że powodem rozwiązania stosunku pracy jest likwidacja sklepu. Towary znajdujące się w likwidowanym sklepie zostały prze-

-kazane do sprzedaży przedsiębiorstwu należącemu do prezeski zarządu tej spółki, prowadzącej sklep w tym samym centrum handlowym. W tym drugim sklepie zostały ostatecznie zatrudnione dwie dotychczasowe pracownice likwidowanego sklepu – obie nie przynależące do związku zawodowego. Analiza sytuacji pracowniczej pozostałych kobiet, z którymi rozwiązano stosunek pracy wykazała, że wszystkie pracownice, którym nie zaproponowano pracy w drugim sklepie, należały do związku zawodowego. Z akt sprawy wynikało, że likwidacja sklepu jako przyczyna rozwiązania umowy o pracę była przyczyną pozorną, gdyż w istocie w sprawie doszło do przejścia części zakładu pracy. W takiej sytuacji pracodawca powinien posłużyć się instrumentem wypowiedzenia zmieniającego warunki pracy, zamiast rozwiązania stosunku pracy.

Jak wynika z definicji dyskryminacji bezpośredniej, podstawową czynnością powziętą dla jej ustalenia na etapie sądowym jest porównanie powoda do innych pracowników znajdujących się w podobnej sytuacji i sprawdzenie, co różniło go od osób porównywanych i czy powodem nierównego traktowania mogła być cecha prawnie chroniona wskazana przez osobę domagającą się ochrony przed dyskryminacją. Analiza akt sprawy pozwala na przyjęcie, że osobami, z którymi należało porównać każdą z pracownic, z którymi nie zawarto umowy o pracę w drugim ze sklepów, były kobiety, z którymi zawarto umowę o pracę w tym sklepie, a cechą różnicującą te dwie grupy była przynależność do związku zawodowego.

Szczególnie ważnym elementem postępowań z zakresu dyskryminacji w miejscu pracy jest, wynikające z treści przepisu art. 18<sup>3b</sup> k.p., przeniesienie ciężaru dowodzenia na podmiot, któremu zarzuca się dyskryminację. Wówczas na powoździe ciąży jedynie obowiązek wskazania cechy prawnie chronionej zastosowanej jako

kryterium dyskryminacyjne oraz uprawdopodobnienia okoliczności dyskryminacji. Znajduje to potwierdzenie w orzecznictwie Sądu Najwyższego, który w wyroku z dnia 9 czerwca 2006 r., sygn. akt III PK 30/06 (OSNP 2007, Nr 11-12/160, OSP 2008/7-8/82), stwierdził, że **pracownik zobowiązany jest jedynie do wskazania faktów uprawdopodobniających zarzut nierównego**

**zeska zarządu przedsiębiorstwa, w którym do zdarzenia dyskryminującego doszło, próbowała dowiedzieć się od osób zatrudnionych, przy pomocy groźby, która z nich należy do związku zawodowego. Dokonywała również innych czynności prowadzących do ustalenia przynależności do związku zawodowego pracowników, w tym zobowiązywała kierowników swoich sklepów**

## DYSKRYMINACJA

**wszelkie ujemnie zabarwione akty różnicowania pracowników przez pracodawcę, mające na celu gorsze traktowanie określonych grup społecznych lub jednostek ze względu na cechy nie pozostające w rzeczowym związku z wykonywaną pracą**

traktowania, wówczas ciężar dowodu na okoliczność wykazania, że odmienne traktowanie pracownika wynikało z obiektywnych powodów, przechodzi na pracodawcę. Cechę lub cechy, ze względu na które doszło do dyskryminacji, podmiot który stawia zarzut gorszego traktowania i występuje z roszczeniem o odszkodowanie do sądu pracy, jest zobowiązany wskazać już w pozwie. Ma to odpowiednio ukierunkować postępowanie dowodowe oraz w związku z tym, iż w postępowaniach o dyskryminację ma miejsce zasada przeniesienia ciężaru dowodu, umożliwić pozwanemu pracodawcy podjęcie obrony i wykazanie, że nie stosował w stosunku do pracownika powoływanego przez niego kryterium dyskryminującego (SSN K. Gonera, *Rozkład ciężaru dowodu w sprawach o dyskryminację w zatrudnieniu w świetle orzecznictwa Sądu Najwyższego*).

Uprawdopodobnieniem zaistnienia dyskryminacji przy rozwiązaniu stosunku pracy w opisywanej sprawie, było m.in. wskazanie, że pre-

do ustalenia, która z zatrudnionych osób należy do związku zawodowego. Zachowania prezeski zarządu pozwanej spółki, takie jak zastraszanie pracownic, groźenie zwolnieniem w przypadku nieujawnienia faktu przynależności związkowej, używanie wulgaryzmów

**Próby ustalania przez pracodawcę, kto należy do związku zawodowego mogą narazić go na zarzut dyskryminacji**

w rozmowie z pracownikami, niewątpliwie wypełniają znamiona molestowania ze względu na przynależność związkową, w rozumieniu przepisu art. 18<sup>3a</sup> § 5 pkt. 2 k.p. **Molestowanie jest jedną z form dyskryminacji**

i oznacza niepożądane zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności pracownika i stworzenie wobec niego zastraszającej, wrogiej, poniżającej, upokarzającej lub uwłaczającej atmosfery. Aby móc skutecznie dochodzić roszczeń ze zdarzenia molestującego, należy wykazać, iż osoba dotknięta tą formą dyskryminacji wyraziła sprzeciw wobec takiego zachowania, przy czym należy mieć na uwadze, że sprzeciw nie musi być wyrażony w sposób werbalny. Wystarczy, aby osoba dokonująca molestowania wiedziała, że adresat nie wyraża zgody na takie treści.

### Przeciwdziałanie dyskryminacji

Na marginesie jedynie należy zauważyć, że **pracodawca jest odpowiedzialny za działania i zaniechania swoich pracowników i ponosi odpowiedzialność za naruszenie zasady równego traktowania także wtedy, gdy podmiotem dokonującym aktów dyskryminacji jest jego pracownik**. Ponadto, zgodnie z treścią art. 94 pkt. 2b k.p. pracodawca jest obowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu, w szczególności ze względu na płeć, wiek, niepełnosprawność, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną, a także ze względu na zatrudnienie na czas określony lub nieokreślony, albo w pełnym lub w niepełnym wymiarze czasu pracy. **Przykładem przeciwdziałania dyskryminacji w rozumieniu cytowanego przepisu jest np. wprowadzenie i stosowanie regulaminu antydyskryminacyjnego w miejscu pracy.**

Co istotne, dla skuteczności postępowania sądowego w opisywanym zakresie nie ma znaczenia, czy powód istotnie należał do związku zawodowego, a jedynie, że pozwany uważał tę osobę za członka związku i w związku z tym faktem zróżnicował uprawnienia pracowników. Powyższe rozumowanie wynika z treści przepisu art. 18<sup>3a</sup>

k.p., zawierającego otwarty katalog cech prawnie chronionych. Należy pamiętać, że wymienione cechy powinny być interpretowane w sposób szeroki, a regulacje antydyskryminacyjne winny być stosowane również w odniesieniu do tych pracowników, którym błędnie przypisuje się jedną lub kilka cech prawnie chronionych. Postępowanie w sprawie złamania zasady równego traktowania w zatrudnieniu umotywowane błędnym przypisaniem pracownikowi właściwości chronionej, na gruncie kodeksu pracy nie będzie różniło się niczym od procedury dochodzenia naruszonych dyskryminacją praw pracownika, który w rzeczywistości taką cechą nosi. **Ponadto, pracownik skarżąc pracodawcę o złamanie zasady równego traktowania powinien podać cechę prawnie chronioną, ze względu na którą został gorzej potraktowany, ale nie musi jej udowodniać.** Dlatego też należy uznać, iż osoba doznająca dyskryminacji nie musi sama nosić danej cechy. Wystarczy, że jest uważana za przedstawiciela dyskryminowanej grupy (dyskryminacja przez asocjacje) lub w jakiś sposób z nią kojarzona (dyskryminacja przez asumpcję). Znaczenie ma jedynie, że pozwany dokonując dyskryminacji kierował się przeświadczeniem, iż powód należy do związku zawodowego.

Dla porównania jedynie należy wskazać, że w istocie ochrona przed dyskryminacją ze względu na przynależność do związku zawodowego jest przewidziana jedynie przez przepisy kodeksu pracy. Ustawa antydyskryminacyjna, (ustawa z dnia 3 grudnia o wdrożeniu niektórych przepisów Unii Europejskiej w zakresie równego traktowania, Dz. U. Nr 254, poz. 1700), która reguluje zakaz dyskryminacji w innych obszarach niż zatrudnienie na podstawie umowy o pracę (m.in. edukacja, dostęp do dóbr i usług, zatrudnienie na podstawie umów cywilnoprawnych), nie przewiduje ochrony przed dyskryminacją ze względu na przysługę przynależności do związku zawodowego. Wydaje się, że przynależność do związku zawodowego może stać się podstawą nieusprawiedliwionego nierównego traktowania także w innych obszarach niż zatrudnienie na podstawie stosunku pracy, jednak brak odpowiednich instrumentów prawnych udzielających ochrony post factum w obszarach takich jak zatrudnienie niepracownicze, czy dostęp do dóbr i usług, wyraźnie ogranicza dochodzenie roszczeń w tym zakresie.

## PODWYŻKI W SĄDZIE APELACYJNYM W GDAŃSKU

### Po równo czy z równaniem dysproporcji? Jak podzielono środki na zwiększenie wynagrodzeń w Sądzie Apelacyjnym w Gdańsku.

**N**iedawno uzyskaliśmy informację, że w Sądzie Apelacyjnym w Gdańsku zamiast równania dysproporcji płacowych zwiększono wynagrodzenia pracownikom o 200 złotych brutto. Taka informacja została przekazana do pracowników przez Przewodniczącą Związku Zawodowego Pracowników Sądów Powszechnych Apelacji – Monikę Kucharczyk-Wociał. – „Przygotowywane są dokumenty w tej sprawie” przekazała pracownikom dobrze poinformowana Przewodnicząca. „Gazeta Sądowa – MOZ NSZZ Solidarność PS zwróciła się więc do dyrektora tego sądu o komentarz w tej sprawie oraz przedstawienia jakimi kryteriami kierowano się przy przyznawaniu podwyżek. W odpowiedzi otrzymaliśmy informację, że kryteria zostały uzgodnione na naradzie przedstawicieli Ministerstwa Sprawiedliwości i dyrektorów sądów apelacyjnych, która odbyła się 16 lutego. Podwyższano więc wynagrodzenia tak, by uzyskać średnią na poziomie 3400 zł brutto w grupie urzędników sądowych oraz przyznano kwotę 242 zł brutto na każdy etat asystentów, urzędników i innych pracowników tego sądu. Po zwróceniu dyrektorowi uwagi, że po-

siadamy odmienne informacje, uzyskaliśmy odpowiedź, że ZZ Pracowników Sądów Apelacji Gdańskiej przekazał dyrektorowi uchwałę, w której zaproponował podniesienie wynagrodzeń o 200 zł. – Polityka płacowa Prezesa i Dyrektora Sądu Apelacyjnego w Gdańsku prowadzona w latach wcześniejszych doprowadziła do zrównoważenia siatki płac na równorzędnych stanowiskach – odpowiada Dyrektor SA w Gdańsku, Marian Pieńczewski. Czyżby dysproporcje nie istniały?

Nie otrzymaliśmy informacji o istniejących dysproporcjach przed i po zwiększeniu wynagrodzeń, o które prosiliśmy. W zamian Dyrektor Sądu Apelacyjnego w Gdańsku podzielił się z nami średnimi wynagrodzeniami, co w żaden sposób nie pozwala ocenić czy dysproporcje płacowe przynajmniej uległy zmniejszeniu. Jednocześnie pomimo „zrównoważenia siatki płac w latach wcześniejszych” w jednej ze swoich odpowiedzi Pieńczewski zapewnia: - Przyjęcie kryteriów podziału otrzymanych środków doprowadziło do zmniejszenia dysproporcji płacowych w Sądzie Apelacyjnym w Gdańsku. Pozostaje nam uwierzyć... Ale jak? (GS)

## WYNAGRODZENIA W SA GDAŃSK

Stanowisko	Średnie wynagrodzenie zasadnicze brutto	
	Przed podwyżką	Po podwyżce
Asystent sędziego	3.608,06 zł	3.721,44 zł
Stanowiska samodzielne	3.650,00 zł	3.814,29 zł
Główny specjalista	4.731,37 zł	4.931,37 zł
Specjalista	4.306,33 zł	4.506,33 zł
Informatyk	3.742,86 zł	3.942,86 zł
Inspektor	2.741,44 zł	2.940,29 zł
Starszy inspektor	3.796,77 zł	3.996,77 zł
Sekretarz sądowy	2.665,91 zł	2.865,91 zł
Starszy sekretarz sądowy	3.238,87 zł	3.445,77 zł
Stażysta	2.123,43 zł	2.314,29 zł
Inni pracownicy sądu	2.192,86 zł	2.472,73 zł



# PRACA W APELACJI NIE DLA URZĘDNIKA

- W SĄDZIE APELACYJNYM W LUBLINIE WIELOLETNI URZĘDNICZY Z PODLEGŁYCH SĄDÓW BEZ SZANS NA ZATRUDNIENIE.

ANNA NASTAJ

W 2013 r. w Sądzie Apelacyjnym w Lublinie został ogłoszony konkurs na staż urzędniczy, do którego przystąpił jeden z wieloletnich urzędników, ponieważ nie było innej drogi do zatrudnienia w tamtejszym sądzie. Po rozpatrzeniu jego kandydatury, otrzymał on odpowiedź od Przewodniczącej Komisji Egzaminacyjnej, sędziego Sądu Apelacyjnego w Lublinie Pani Elżbiety Gawędy, iż kandydatura została rozpatrzona **negatywnie, albowiem ogłoszenie skierowane jest do kandydatów nie posiadających stażu urzędniczego, a ze złożonych dokumentów wynika, że kandydat ma ukończony staż urzędniczy** i aktualnie świadczy pracę w innej jednostce na stanowisku urzędnika sądowego.

W tym miejscu nasuwa się refleksja, że **wieloletnie doświadczenie zawodowe staje się przeszkodą w zdobyciu upragnionej pracy, natomiast jego brak, jest atutem dla pracodawcy, co dokładnie stanowi odwrotność oczekiwań pracodawców na rynku pracy.** Po odwołaniu się urzędnika od decyzji komisji, w odpowiedzi przytoczono niepodważalne argumenty: „stosunek pracy z osobą ubiegającą się o przyjęcie na staż urzędniczy nawiązuje się na podstawie umowy o pracę na czas określony, zaś stosunek pracy z urzędnikiem na podstawie umowy na czas nieokreślony”. Czy przez to sformułowanie należy rozumieć, iż umowa o pracę z wyłonionym kandydatem w tamtejszym sądzie zostanie zawarta jedynie na czas określony, na pewien okres, a po jego upływie rozwiązana?

W uzasadnieniu został podniesiony również argument, że skoro kandydat odbył już raz staż, nie może go ponownie odbywać, celowo pomijając przepis, w którym ustawodawca wyraźnie dopuszcza możliwość zwolnienia przez dyrektora z odbywania stażu kandydata wyłonionego w drodze konkursu – art. 3a ust. 2 ustawy o pracownikach sądów i prokuratury z dnia 18 grudnia 1998 r.

Na stwierdzenie przez urzędnika, iż jest to dyskryminacja osób do-

świadczonych, Przewodnicząca Komisji kontrargumentowała, iż zatrudnienie takiej osoby, która uzyskała już status urzędnika, byłoby dla niej formą dyskryminacji w zatrudnieniu. Taka konkluzja wydaje się wręcz odkrywczą. Skoro kandydat sam zgłosił się do konkursu, jak mógłby poczuć się dyskryminowany np. wygrywając go i świadomie przyjmując proponowane mu warunki zatrudnienia.

Cytując końcówkę uzasadnienia, podano przesłankę odrzucenia kandydatury urzędnika, z którą trudno polemizować: „Pracodawca, jakim jest Sąd Apelacyjny w Lublinie, ma wybór – ogłosić nabór na staż urzędniczy, czy też zatrudnić pracownika,

który odbycie stażu ma już za sobą. Dyrektor Sądu Apelacyjnego w Lublinie zdecydowała, w ramach uprawnień przyznaných jej przez ustawodawcę, a wynikających z art. 3b cytowanej ustawy, o zorganizowaniu w drodze konkursu naboru kandydatów na staż urzędniczy w Sądzie Apelacyjnym w Lublinie”.

Należałoby zapytać ustawodawcę, czy celem ustanowionych przez niego przepisów, jest blokowanie możliwości przystąpienia do konkursu urzędnikom z długoletnim stażem i tym samym uniemożliwienie im przejście do innych jednostek.



Kiedy zostało jeszcze 1500 dni do końca pomyślałam, że to tyle samo co 10 metrów krawieckich. 1500 dni do emerytury... I tak się toczy moje kółko. Mam je w pracy. Każdego ranka odcinam jeden dzień.

Pracuję od 41 lat i 4 miesięcy, z tego 26 lat w sądzie. Starszym sekretarzem, sądowym byłam 21 lat. Pracowałam w sądzie okręgowym. Po przeprowadzce związanej ze zmianą pracy mego

męża próbowałam znaleźć zatrudnienie. Pomimo doświadczenia zawodowego składałam aplikacje do sądów na staż urzędniczy. Za każdym razem powodem odrzucenia aplikacji był brak wyższego wykształcenia – mimo, że ukończyłam Krajową Szkołę Sądownictwa i Prokuratury, bowiem wg ustawy nie dotyczył mnie wymóg ukończenia wyższej uczelni. Pisałam do kolejnych ministrów – bezskutecznie. Bezrobocie, brak możliwości zatrudnienia i poczucie beznadziei doprowadziły mnie do depresji.

Rok temu otrzymałam z jednego z sądów rejonowych propozycję zatrudnienia. Mój stan psychiczny nie rejestrował tego, że pomimo zdobytego dotychczas doświadczenia na stanowisku starszego sekretarza zostaję zatrudniona na stanowisku protokolanta z wynagrodzeniem 1.830 zł. W poprzednim sądzie moje wynagrodzenie zasadnicze wynosiło 2.840 zł. Rok temu nie myślałam o tym, chciałam pracować i być wraz z mężem. Teraz odliczam każdy dzień do wolności i chcę mieć jeszcze trochę sił, żeby cieszyć się życiem. Ostatnio podniesiono moje wynagrodzenie, ale nadal jestem protokolantem. Zostało mi jeszcze 1.374 dni... Odkąd odcinam kolejne dni depresja nie powraca.

# Dymisja dyrektora odpowiedzialnego za reformę sądownictwa

Dymisję złożył sędzia Jacek Ignaczewski – dyrektor departamentu Ministerstwa Sprawiedliwości odpowiedzialnego m.in. za prace nad reformą sądownictwa.

Sędzia Ignaczewski od dawna krytykował obecną organizację sądów. Nie bez powodu kierował więc w resorcie pracami zespołu zajmującego się reformą organizacyjną sądownictwa. Internetowy serwis Wolters Kluwer powołując się na źródła zbliżone do MS podał, że dymisja Ignaczewskiego jest efektem jego konfliktu z wiceministrem Łukaszem Piebiakiem o sposób pracy nad projektem przygotowywanej reformy.

## Sąd to nie fabryka śrubek

Takie słowa w 2009 roku od sędziego Ignaczewskiego usłyszała przewodnicząca wydziału, która w ostatnich chwilach chciała mu zadekretować do referatu sprawę nieobecnego kolegi. Za odmowę orzekania bez przygotowania sędziego

odpowiadał dyscyplinarnie. Sąd Najwyższy uznał, że przepisy o ustroju sądów nie pozwalają uchylić się od wykonania polecenia przełożonego. Chwilę wcześniej sędziowie orzekający w innej sprawie dyscyplinarnej, za "przypadek mniejszej wagi" uznali sytuację, w której sędzia w wyroku popełniła sześć kardynalnych błędów – wytłumaczeniem było zmęczenie.

- To był test. Jeśli jestem zobowiązany do wykonywania wszystkich poleceń prezesa i przewodniczącego wydziału, to znaczy, że jestem urzędnikiem w sądzie, a nie sędzią – komentował dla GW sędzia Ignaczewski.

- Warunki pracy sędziów niczym nie różnią się od warunków pracy pracowników sekretariatów. I jest to zrozumiałe, skoro w systemie szefem jest prezes, a cała reszta to podwładni prezesa. Py-

tam więc sędziów, co musi się wydarzyć, aby uświadomili sobie w końcu, że szefem w sądzie są oni właśnie i wyłącznie – pisze sędzia Ignaczewski w swojej broszurze „Impoderabilia sądowe – ustrój” (dostępna w internecie) – Cała organizacja sądu musi być skupiona wokół sędziego, a nie prezesa! Dlaczego w kilkunastoletniej mojej „karierze” sędziego nikt nie zapytał mnie i nie chciał słuchać czego mi brakuje do maksymalizacji efektów pracy? Odpowiedź jest prosta: ponieważ nie mógł i nie może. Oznaczałoby to zakwestionowanie Orwellowskiej struktury organizacyjnej sądownictwa w Polsce, w której wszyscy podlegli sędziowie muszą być równi, także w zakresie swych indywidualnych potrzeb, bo tylko wówczas beneficjenci nadzoru administracyjnego mogą być równiejsi. (GS)

## g§ Urzędnik nie do ewakuacji

*W czasie alarmów bombowych w polskich sądach ewakuuje się wszystkich poza pracownikami.*

Interesanci, którzy przyszli do Sądu Okręgowego w Gdańsku 24 maja zastali na drzwiach informację: **Sąd nieczynny do odwołania**. Przyczyną zamknięcia sądu był alarm bombowy. Takie sytuacje w całej Polsce zbyt często dezorganizują normalne funkcjonowanie sądów stając się utrapieniem. Przed władzami sądów staje wtedy konieczność podjęcia decyzji o ewentualnej ewakuacji. Zgodnie z uzyskanymi informacjami przed godziną 11:00 zamknięte zostały budynki przy ul. Nowe Ogrody i 3-go Maja. Po

przeszukaniu budynków nie odnaleziono żadnych niebezpiecznych przedmiotów i przed godz. 13:00 drzwi do sądu otwarto. Przed drzwiami sądu utknęli członkowie zarządu NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa umówieni w tym terminie na rozmowy w sprawie podziału środków na zwiększenie wynagrodzeń. – Nie mogę wejść do sądu mimo, że jestem pracownikiem sądownictwa, a nasi pracownicy siedzą w środku – oburza się Przewodnicząca Edyta Odyjas. – W środku utknął też reporter TVN – informuje nas urzędnik z Gdańska.

Dowiadujemy się, że interesanci opuścili budynek. – Pracownicy nie byli ewakuowani – informuje nas rzecznik prasowy SO w Gdańsku, sędzia Tomasz Adamski. Dopytujemy więc skąd decyzja o ewakuowaniu wszystkich poza pracownikami sądu. – Uczestnicy postępowań nie byli wpuszczani na teren sądu. Z uwagi na przerwę w czynnościach sądu, uczestnicy postępowań opuścili budynek, natomiast ewakuacji nie zarządzono. Skoro nie było zagrożenia – dlaczego interesanci opuszczali budynek? Skoro potencjalnie zagrożenie istniało – dlaczego podjęto decyzję, by w środku pozostali pracownicy sądu? – dopytujemy rzecznika. – Decyzję o podjętych czynnościach, w tym, czy poza zamknięciem

uznać, że tym samym udzieliłem odpowiedzi na pytania – ucina sędzia Adamski.

Rozumiemy zatem, że zagrożenia nie było, choć stwierdzić to można było dopiero po przeprowadzeniu czynności sprawdzających, ale dyrektor Sądu Okręgowego w Gdańsku przewidział to wcześniej. Cieszymy się, że się



budynku zarządzić ewakuację pracowników podejmuje dyrektor sądu okręgowego, po konsultacji z przedstawicielami policji czyli osób posiadających niezbędną, fachową wiedzę w zakresie oceny ryzyka zdarzenia. W tym wypadku oceniono, że ewakuacja nie była konieczna, co istotnie znalazło potwierdzenie w wyniku przeprowadzonych czynności sprawdzających. – Pozwolę sobie

wym razem nie pomylił. Ewakuacji właściwie nie było, a interesanci sami opuszczali sąd ze względu na przerwę w czynnościach. Drzwi do sądu zamknięte, by nikt nie przeszkadzał w przeprowadzaniu czynności sprawdzających. Urzędnicy zapewne nie przeszkadzali. (GS)



# DYREKTORZY SĄDÓW (NIE)NEGOCJUJĄ

## ART. 27 UST. 3 USTAWY O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH OBOWIĄZEK UZGADNIANIA PODZIAŁU ŚRODKÓW NA WYNAGRODZENIA

W PAŃSTWOWYCH JEDNOSTKACH BUDŻETOWYCH || DARIUSZ KADULSKI

W polskim systemie prawnym wolność związkowa ma rangę konstytucyjnej wolności człowieka i obywatela. Zgodnie z Konstytucją do podstawowych praw związkowych należą: prawo do tworzenia związków zawodowych i wstępowania do nich, prowadzenie rokowań zbiorowych oraz prawo do podejmowania akcji protestacyjnych, ze strajkiem włącznie. To ostatnie prawo może zostać ograniczone ustawą i tak właśnie jest w przypadku pracowników sądów i prokuratury. W tym roku, pierwszy raz od wielu lat w sądownictwie, wygospodarowano środki na podniesienie wynagrodzeń pracowników sądów. Minister Sprawiedliwości wyraźnie zaznaczył dyrektorom sądów, by podział środków na wynagrodzenia uzgadniany był z organizacjami związkowymi. **Warto zwrócić uwagę, że Ministerstwo Sprawiedliwości nie stworzyło nowej zasady, a jedynie przypomniało o obowiązku, który w obecnym kształcie istnieje od 25 lat.**

### PRZEPISY USTAWY

Zgodnie z art. 26 u.z.z. do zakresu działania związków zawodowych należy zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw pracowników. Sprawa podziału środków na wynagrodzenia niewątpliwie mieści się w pojęciu zbiorowych interesów pracowników sądu. W art. 27 ust. 3 jeszcze precyzyjniej określono obowiązek uzgadniania, nie tylko regulaminu nagród i premiovania (co odnosi się do każdego pracodawcy, u którego funkcjonują związki zawodowe), ale także **obowiązek uzgadniania zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych u pracodawców będących państwowymi jednostkami sfery budżetowej**. Przy czym, nie chodzi tutaj o konsultacje pozorowane polegające na „przyklepaniu” propozycji pracodawcy, gdyż w procesie uzgodnień mamy do czynienia z partnerami dialogu społecznego. W uchwale z dnia 28 maja 1998 r., Sąd Najwyższy wskazał, że **w ustawowym pojęciu „uzgodnienia” mieści się tryb wspólnego działania oznaczonych przez prawo podmio-**

**tów, podejmujących współdziałanie w opracowaniu projektu dokumentu, a nie tylko wyrażeniu zgody na propozycję jednej strony.** Regulacja taka służy poszerzeniu społecznego wpływu i oddziaływania przedstawicieli związków zawodowych na ukształtowanie określonych uprawnień pracowników. Ponadto, prowadzi to do większego wyważenia i wszechstronnego rozpatrzenia postulatów partnerów uczestniczących w postępowaniu uzgadniającym oraz umacnia ich pozycję we wspólnych rokowaniach, a podmioty te podejmujące współdziałanie korzystają z organizatorskiej swobody do określenia sposobu swego działania w ramach prawa (sygn. akt III ZP 13/98). Wreszcie art. 30 u.z.z. reguluje w jaki sposób dokonuje się uzgodnień w sytuacji pluralizmu związkowego – gdy w jednym zakładzie działa więcej niż jedna organizacja związkowa. **By stanowisko związków zawodowych było wiążące dla pracodawcy, konieczne jest przedstawienie**

**wspólnego stanowiska wszystkich działających organizacji.** W przeciwnym wypadku, pracodawca samodzielnie podejmuje decyzję, uwzględniając odrębne stanowiska związków zawodowych, co jednak wydaje się nie mieć zastosowania do podziału środków na wynagrodzenia w zakładach będących państwowymi jednostkami budżetowymi, gdyż **katalog zagadnień wymagających jednolitego stanowiska przewidziany w art. 30 ust. 5 u.z.z. jest katalogiem zamkniętym.** W tych zakładach pracy konieczne jest wypracowanie, w uzgodnieniu ze związkami zawodowymi, transparentnych zasad w obszarach, które nie są regulowane przepisami prawa powszechnie obowiązującego. Tutaj także jest ogromna rola związków zawodowych w procesie kontrolowania przestrzegania tych zasad.

### PODZIAŁ ŚRODKÓW NA WYNAGRODZENIA

Ktoś mógłby zwrócić uwagę na fakt, że środki na wynagrodzenia w jednostkach budżetowych są ograniczone i przydzielane centralnie na podstawie ustawy budżetowej. Jednak komentatorzy wyjaśniają, że **podział środków, nawet gdy zostały one przyznane ze wskazaniem ogólnych zasad ich podziału, wymaga bardziej szczegółowej konkretyzacji ich składników w stosunku do poszczególnych grup zawodowych** (por. Janusz Żołyński, Zbigniew Salwa - komentarze do art. 27 u.z.z.). Zatem, ustawowy obowiązek prowadzenia w tym zakresie dialogu społecznego dotyczy de facto partycypacji związków zawodowych w tworzeniu polityki płacowej w konkretnym państwowym zakładzie pracy.

Pozostaje jeszcze konieczność zwrócenia uwagi na konsekwencje uchybienia obowiązkowym uzgodnieniom ze związkami zawodowymi. **Brak dokonania stosownych uzgodnień skutkować będzie nieważnością powziętych decyzji, jako obarczonych istotną wadą na etapie ich podejmowania** (G. Orłowski, [w:] Zbiorowe prawo pracy. Komentarz, red. J. Wrątny, K. Walczak, Warszawa 2009, Legalis). W przypadku jednostek budżetowych może to ro-

---

**BRAK UZGODNIEŃ PODZIAŁU ŚRODKÓW NA WYNAGRODZENIA SKUTKOWAĆ BĘDZIE NIEWAŻNOŚCIĄ POWZIĘTYCH DECYZJI, JAKO OBARCZONYCH ISTOTNĄ WADĄ NA ETAPIE ICH PODEJMOWANIA. W PRZYPADKU JEDNOSTEK BUDŻETOWYCH MOŻE TO RODZIĆ KONSEKWENCJE TRUDNE DO PRZEWIDZENIA.**

---

-dzieć konsekwencje trudne do przewidzenia.

### DYREKTORZY ZASKOCZENI

Mając na uwadze obecny stan prawny, można zwrócić uwagę na fakt, że **napomnienie decydenta budżetowego w zakresie obowiązku przeprowadzenia ustawowych uzgodnień ze związkami zawodowymi w sprawie podziału środków na zwiększenie wynagrodzeń, przyjęte zostało przez dyrektorów jako coś zupełnie nowatorskiego**, do czego wielu z nich nie było kompletnie przygotowanych. W pierwszym numerze „Biuletynu Sądu Okręgowego w Gdańsku” Zbigniew Lewandowski – dyrektor tegoż Sądu, dopuszcza się nawet przejęzyczenia, myląc pojęcie „partnera społecznego” z „czynnikiem społecznym” – co jest tyleż zabawne, co znaczące. W moim przekonaniu prowadzi to do dwóch bardzo smutnych konstatacji: od 25 lat istniały nieprawidłowości w polskich sądach polegające na tym, że nie prowadzono uzgodnień ze związkami w zakresie podziału środków na wynagrodzenia, po wtóre: **działające w sądach przez te lata związki zawodowe zrzekły się swoich prerogatyw ustawowych i nie domagały się respektowania ich praw**. W zamian za święty spokój, oportunistycznie zrzekły się wielu innych praw. Zapewne z tego powodu nieustępliwość MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa spotkała się w tak wielu sądach z nieprzychylnymi reakcjami dyrektorów, którzy ustawowy proces uzgodnień odebrali jako zagrożenie dla ich kompetencji w zakresie dysponowania budżetem. Zwróćmy uwagę na to, że **„Solidarność”, jeszcze przed zwiększeniem środków na wynagrodzenia, podejmowała działania zmierzające do respektowania związkowego prawa partycypowania w podejmowaniu decyzji płacowych w budżetowych zakładach pracy**. Napotykając na opór pracodawców, już w kwietniu 2015 r. zleciła sporządzenie opinii prawnej w sprawie sposobu ustalania i zmiany zasad premiovania i przyznawania nagród pracownikom sądów. **Dyrektorzy sądów, objętych działaniem tej organizacji, otrzymali pisma przypominające o obowiązku konsultacji z żądaniem włączenia w proces podziału środków na nagrody i premie**.

### WRAŻENIA PO ROZMOWACH

W trakcie prowadzenia uzgodnień ze związkami zawodowymi, zarówno z dyrektorami sądów apelacyjnych, jak i sądów okręgowych oraz rejonowych, napotymano na wiele nieprawidłowości. Do najważniejszych, które zgłaszali prowadzący uzgodnienia z ramienia MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowni-

ków Sądownictwa, były trudności z uzyskaniem danych obrazujących strukturę wynagradzania w danej jednostce.

- Nie zawsze otrzymywaliśmy dane, o które prosiłimy, a które były potrzebne by uczestniczyć w uzgodnieniach – mówi Dagmara Ogórska z Komisji Rewizyjnej MOZ NSZZ „S” PS, która negocjowała w kilkunastu sądach. – W niektórych sądach byliśmy zmuszeni na miejscu dokonywać analizy danych i symulacji podziału środków, bo okazywało się, że dyrektorzy nie zrozumieli polecenia Ministerstwa w zakresie równania dysproporcji płacowych. W większości sądów, w których uczestniczyłam

### POSTAWA WIELU DYREKTORÓW I PREZESÓW SĄDÓW MOŻE WSKAZYWAĆ, ŻE OD 25 LAT NIE PROWADZONO UZGODNIEŃ ZE ZWIĄZKAMI W ZAKRESIE PODZIAŁU ŚRODKÓW NA WYNAGRODZENIA

### DZIAŁAJĄCE W TYM CZASIE ZWIĄZKI ZAWODOWE OPORTUNISTYCZNIE ZRZEKŁY SIĘ SWOICH PREROGATYW USTAWOWYCH W ZAMIAN ZA ŚWIĘTY SPOKÓJ.

w spotkaniach nastawienie dyrektorów było pozytywne. Miłym zaskoczeniem były rozmowy prowadzone w olsztyńskich sądach czy w Sądzie Apelacyjnym w Lublinie, gdzie udostępniono nam potrzebne dane, dyrektorzy byli przygotowani a całość uzgodnień przebiegała sprawnie i merytorycznie – kontynuuje Ogórska. – Były też sądy, gdzie było trudno, gdzie trzeba było składać wnioski w trybie ustawy o sporach zbiorowych.

Obowiązek udzielenia zanonimizowanych danych wynika z ustawy o związkach zawodowych. Dyrektorzy zobowiązani do dialogu z partnerami społecznymi powinni sobie zdawać sprawę, że trudno podejmować odpowiedzialne decyzje w sytuacji, gdy organizacja związkowa jest w posiadaniu co najwyżej „widełek” w jakich mieszczą się wynagrodzenia. **Dlatego „Solidarność” konsekwentnie domagała się w sądach informacji o każdym etapie. Poleceniem dysponenta budżetowego było bowiem zmniejszenie patologii dysproporcji płacowych, a bez wnioskowanych danych, nie było to możliwe.**

Z uzyskanych informacji od koordy-

natów wynika, że w zbyt wielu sądach dyrektorzy praktycznie nie chcieli prowadzić żadnych uzgodnień. Oczekiwali od związkowców zaakceptowania pro forma własnych propozycji.

- W moim sądzie problemem okazała się pani prezes, która nie zważając na swoje ustrojowe kompetencje chciała mieć ostateczne zdanie – mówi zastrzegający anonimowość związkowiec. - W trakcie negocjacji usłyszeliśmy, że „związki nie będą nam rządziły sądem”. Zapewniłem ją szybko, że związki znają swoje kompetencje i rządzenie pozostawiają władzom sądu. Poza tym w trakcie negocjacji większość pomysłów pani prezes nie zmierzała do wyrównania dysproporcji, ale do premiowania asystentów, informatyków i oddziału administracyjnego. Nie chciała się zgodzić na protokołowanie spotkań, co w pewnym momencie doprowadziło do zawieszenia rozmów. Najbardziej zaskoczyła nas informacja, że próbowała wpłynąć na dyrektor za naszymi plecami. Szczęśliwie dyrektor sądu odmówiła, a nawet zrobiła notatkę z tego zdarzenia.

Faktycznie w wielu sądach prezesi wbrew swoim kompetencjom czuli się gospodarzami całości spotkań i chcieli mieć bezpośredni wpływ na podwyżki udzielane nie tylko asystentom, ale także urzędnikom i pracownikom obsługi. Tymczasem proces uzgodnień toczy się pomiędzy pracodawcą i organizacjami związkowymi. Dla urzędników pracodawcą jest wyłącznie dyrektor sądu. Poza tym w zakresie dysponowania środkami finansowymi sądu całość kompetencji przysługuje wyłącznie dyrektorowi sądu. Mimo, że dyrektor służbowo podlega prezesowi sądu, to jednak wydawanie mu poleceń dotyczących polityki finansowej sądu zostało ustawowo wyłączone. Jedynym uprawnieniem prezesa sądu jest określenie co najmniej raz w roku potrzeb sądu, jednakże nie może to być związane z nakazaniem dyrektorowi podjęcia konkretnych działań czy decyzji – stwierdza kancelaria prawna przygotowująca dla MOZ NSZZ „S” PS opinię prawną w sprawie kompetencji prezesa i dyrektora sądu. – Zaś Trybunał Konstytucyjny badając zgodność z Konstytucją art. 31a § 1 ustawy z dnia 27 lipca 2001 r. *Prawo o ustroju sądów powszechnych* zaznaczył, że prezes może co najwyżej wydawać polecenia dotyczące określenia rozmieszczenia i liczby stanowisk, na których zatrudniani są administracyjni pracownicy sądu (por. wyrok TK z dnia 7 listopada 2013 r., sygn. akt K 31/12, pkt 4).

Kilku koordynatorów skarżyło się na wywieranie nacisku na nich, by podpisywali dokumenty przygotowane przez dyrektorów, jednakże związkowcy byli

przygotowani na takie zachowania pracodawców. Już wpłynęło kilka zgłoszeń o sytuacjach, które można zakwalifikować jako działania odwetowe na działaczach związkowych, np. przeniesienia pomiędzy wydziałami następujące w trakcie lub bezpośrednio po przeprowadzeniu uzgodnień. Po zakończeniu procesu uzgodnień - w ramach prowadzonego monitoringu - dane takie powinny zostać zebrane, opracowane i przedstawione właściwym organom i instytucjom.

- Pierwsze spotkanie było dyktandem i monologiem dyrektora sądu. To była zwyczajna próba narzucenia swojej wizji zasad podziału środków - wspomina koordynatorka MOZ NSZZ „S” PS z południa Polski. - Przedstawienie naszych argumentów, wątpliwości i konkretnych wyliczeń zmieniło wyraźnie nastawienie dyrektora. Kolejne spotkania miały charakter partnerskich uzgodnień. Osoba reprezentująca inny związek branżowy była zupełnie bierna, nie dysponowała żadnymi argumentami, ani danymi liczbowymi. Właściwie udało mi się przekonać dyrektora do wszystkich propozycji. **Gdyby nie było sprawnego przepływu informacji w naszej organizacji i fachowej pomocy rozmowy wyglądałby inaczej. Informacje i analizy, które posiadałam nie pozwoliły mnie zignorować, a co ważniejsze mam za sobą prawie połowę załogi. To naprawdę wielka siła.**

Trudno również oprzeć się wrażeniu, że ze strony dyrektorów i administracji sądów, padało wiele słów mających na celu zdyskredytowanie działaczy związkowych. Znane są przypadki odmawiania sporządzania protokołów z uzgodnień czy braku zgody na nagrywanie przebiegu spotkania. Natomiast w przypadku sporządzania protokołu, dyrektorzy wykorzystując przewagę nad swoimi pracownikami-związkowcami, starali się wprowadzać zapisy niekorzystne lub nieprecyzyjne tak, by móc później bez ponoszenia konsekwencji samodzielnie dzielić środki. Działacze związkowi zdając sobie sprawę z tego,

Janusz Korczak był pionierem w dziedzinie resocjalizacji nieletnich.

Dla nas  
**pedagogika  
resocjalizacyjna  
jest ważna**

**REKRUTACJA  
2016/2017**

**W** UCZELNIA  
KORCZAKA  
www.wspkorczak.eu



że dyrektor powinien posiadać pewną swobodę w kształtowaniu wynagrodzeń, niekiedy przystawali na system „widełkowy” uzgadniając z dyrektorami przedziały kwotowe dla konkretnych stanowisk. Zwykle jednak okazywało się, że takie rozwiązania były nadużywane przez dyrektorów, zwiększali oni bowiem wynagrodzenia (co do zasady) do dolnego limitu, zaś tylko w nielicznych przypadkach korzystali z kwot maksymalnych - dodatkowo pozostawiając lub nawet zwiększając dysproporcje płacowe. Wszelkie nieprawidłowości i efekt zwiększenia wynagrodzeń będzie można omówić dopiero po zebraniu ze wszystkich sądów informacji o wynagrodzeniach po podwyżkach.

W kilku sądach brak współpracy ze strony dyrektorów zmusił organizacje związkowe do składania wniosków w trybie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Tam, gdzie dyrektorzy nie przystąpią do obowiązkowych rokowań, zapewne konieczne będzie poinformowanie prokuratury o utrudnieniu prowadzenia sporu zbiorowego.

Z rozmów z wieloma działaczami MOZ NSZZ „Solidarność” Pracowników Sądownictwa i z własnych do-

świadczeń wiem, że poziom zmęczenia i presja, jakiej poddani byli prowadzący uzgodnienia, były ogromne. Konieczne było podejmowanie decyzji niepopularnych, w krótkiej perspektywie wydających się niekorzystnymi dla niektórych pracowników.

W obliczu obowiązujących przepisów wydaje się to zdumiewające, ale pierwszy raz od ćwierćwiecza, organizacje związkowe działające w obszarze polskiego sądownictwa, skorzystały powszechnie ze swoich ustawowych kompetencji w zakresie wpływania na politykę płacową w naszych sądach. Z ust wielu koordynatorów słyszałem wyrazy satysfakcji, a nawet wruszenia podziękowaniami ze strony pracowników. Nie ma dla mnie najmniejszej wątpliwości, że bez zaangażowania wszystkich - od Zarządu po działaczy w rejonach i okręgach - podwyżki byłyby podzielone zupełnie inaczej, dysproporcje płacowe byłyby zachowane, a w wielu sądach pewnie nawet zwiększone. W pogładzie tym utwierdza mnie ilość reakcji negatywnych na żądanie włączenia się związków w proces uzgodnień. Pierwsze koty za płoty.

- **Bo jak nie my to kto?**

**SOLIDARNOSC SADOWA**

**Solidarność**

**POMÓŻ NAM W WALCE O TWOJE WYŻSZE WYNAGRODZENIE  
PRZYŁĄCZ SIĘ ...  
...NIE BĄDŹ BIERNY**

www.ps-solidarnosc.org.pl



[www.twinpigs.zory.pl](http://www.twinpigs.zory.pl)

# ODKRYJ ŚWIAT DZIKIEGO ZACHODU!

Wpłaty na rachunek: 10 5000 2849 1050 1214 1000 0022 8344 7320

Dowód wpłaty prosimy przesać na adres: [edyta.odijas@onet.pl](mailto:edyta.odijas@onet.pl)

W wiadomości prosimy wskazać adres pocztowy, na który mają zostać wysłane bilety

---

**OFERTA DLA CZŁONKÓW NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA**

**VOUCHER W CENIE 35 ZŁ - WAŻNY DO KOŃCA WRZEŚNIA**

ANETA KOGUT

# ePUAP DROGI I AWARYJNY

**-ZAŁOŻENIE PRZY TWORZENIU ePUAP BYŁO PROSTE - MA BYĆ WYGODNIEJ, TANIEJ I SPRAWNIEJ**

**C**o to takiego ten słynny ePUAP? Rozwijając skrót, to elektroniczna Platforma Usług Administracji Publicznej służąca do komunikacji obywateli z jednostkami administracji publicznej. ePUAP, to według jej twórców, alternatywa dla papierowej administracji i dzięki tej platformie obywatele i przedsiębiorcy powinni sprawnie załatwiać swoje sprawy urzędowe. Projekt jest finansowany ze środków unijnych, ale państwo musi go współfinansować ze środków własnych w 15%. Do marca 2014 r. budowa ePUAP i jego utrzymanie kosztowało 98,4 mln zł.

## EPUAP DLA OBYWATELA

Głównym zadaniem ePUAP jest udostępnienie obywatelom jednego miejsca w internecie, dzięki któremu możliwe jest załatwianie spraw administracyjnych bez konieczności wizyty w urzędzie. Dzięki profilowi zaufanemu obywatel powinien załatwić sprawy administracyjne drogą elektroniczną, bez konieczności wychodzenia z domu, 24 godziny na dobę, z dowolnego miejsca.

## EPUAP DLA ADMINISTRACJI

Dla instytucji administracji publicznej ePUAP to miejsce, w którym podmioty publiczne mogą udostępniać swoje usługi drogą elektroniczną. To zestaw różnorodnych narzędzi dla administracji (m.in. elektroniczna skrzynka podawcza, usługi publiczne, profil zaufany), który urzędy mogą bezpłatnie wykorzystywać w łatwy sposób.

## KOSZTY I AWARIE

Na początku września 2015 r. uruchomiona została platforma ePUAP 2.

-Mamy dziś nową platformę dużo tańszą, bardziej nowoczesną i bar-



dziej wydajną z przejrzystym interfejsem. Obserwujemy już wzrost zainteresowania nową platformą, do której zostały także dodane kolejne usługi. Liczba zakładanych profili zaufanych wzrosła trzykrotnie z 400 dziennie do ponad 1200 - zachwalał wówczas ePUAP 2 Andrzej Halicki, minister administracji i cyfryzacji, podkreślając jednocześnie, że uruchomieniu procesu naprawczego było jednym z najistotniejszych zadań jego resortu. Jednakże systemowi ePUAP bardzo często zdarzają się mniejsze lub większe awarie. ePUAP (autorstwa m.in. Comarchu, PWPW, bez Wydzielonego Profilu Zaufanego autorstwa Pentacompu) zmigrował w kwietniu br. do Centralnego Ośrodka Informatyki, przeniesionego w grudniu z MSWiA pod skrzydła Ministerstwa Cyfryzacji. COI jest obecnie odpowiedzialny za jego utrzymanie i do września ma wdrożyć poprawki poprawiające stabilność platformy. Pani Minister Anna Streżyńska informuje, że na projekt wydano 120 milionów złotych (na marginesie, roczne utrzymanie platformy to 35 milionów złotych) i "psuto go" przez kilka lat. Pani minister stwierdziła, że „gdyby nie środki UE, to ePUAP należałoby zorać”. Po przejściu przez nią władzy, został przeprowadzony au-

dyt przez COI, który wykazał różne niedociągnięcia w działaniu ePUAP. Poproszony o skomentowanie powyższej wypowiedzi, Witold Kołodziejski, wiceminister cyfryzacji, stwierdził, że takich planów nie ma, gdyż zainwestowano w ten projekt niebagatelne 120 mln zł. Zdaniem pana wiceministra, założenia co do platformy są jak najbardziej świetne, jednakże w pierwszej kolejności jej działania, trzeba byłoby udroźnić, uruchomić i uprościć, a dopiero dalej rozwijać. Do konta ma być w przyszłości dodany np. system do rozliczania PIT, będzie można również mieć dostęp do platformy przez telefon komórkowy.

Patrząc jednak na koszty jakie pochłonął ten projekt, jego prawie że regularną awaryjność i incydenty z ePUAP-em związane oraz fakt, że korzysta z niego zaledwie 2% grupy docelowej, ciężko oprzeć się wrażeniu, że jeszcze długa droga przed ePUAP-em do bycia stabilną, użyteczną platformą dla obywateli. Planowane poszerzenie sieci punktów potwierdzających o placówki Poczty Polskiej i banki ułatwiłyby procedurę zakładania profilu, a więcej punktów oraz większy wybór dogodnej placówki dla zainteresowanego, to potencjalnie krótszy czas osobistego potwierdzania zaufanego profilu.

1.920 zł

# NOWA PŁACA MINIMALNA W 2017 ROKU

Od przyszłego roku minimalne wynagrodzenie ma wzrosnąć o 70 zł (wzrost o 3,7%). Płaca minimalna wyniesie 1.920 zł – podał Dziennik Gazeta Prawna. Rząd swoją propozycję przedstawi w czerwcu Radzie Dialogu Społecznego. We wspólnym stanowisku związki zawodowe postulowały podniesienie płacy minimalnej do 1.970 zł. Przedstawiciel Ministerstwa

Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej nie wyklucza możliwości podniesienia kwoty zaproponowanej przez resort. Wiceminister Stanisław Szwed deklaruje, że celem rządu jest ustalenie najniższego przeciętnego wynagrodzenia na poziomie 50% przeciętnego wynagrodzenia. Obecnie jest to 45% tej kwoty.

Zgodnie z danymi GUS wynagrodzenie równe minimalnej płacy po-

biera 13% zatrudnionych na umowach o pracę.

W roku 2011 NSZZ „Solidarność” skierował do Sejmu poprzedniej kadencji obywatelski projekt ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Była to okazja, by płacę minimalną połączyć ze wzrostem gospodarczym. Projekt utknął na etapie prac w komisji sejmowej.

## Być może wkrótce będzie możliwe odliczenie związkowej składki członkowskiej

**Odliczanie składki członkowskiej i większa ochrona działaczy związkowych. Propozycje związkowców w pracach Rady Dialogu Społecznego.**

Trzy duże centrale związkowe (OPZZ, NSZZ Solidarność i FZZ) zgłosiły na posiedzeniu zespołu ds. prawa pracy Rady Dialogu Społecznego propozycje zmian w przepisach pozwalających odliczanie od podatku składek związkowych. Uzasadnieniem dla tego rozwiązania jest promocja zrzeszania się pracowników oraz zrównanie w tym zakresie uprawnień pracowników i pracodawców – składki związane z przynależnością do organizacji pracodawców można bowiem już teraz wliczać w koszty działalności.

Zaproponowano również wprowadzenie do kpc przepisów umożliwiających zabezpieczenie roszczenia działacza związkowego objętego szczególną ochroną stosunku pracy. Zmiana miałaby polegać na obowiązku zatrudniania zwalnianego działacza do czasu wydania przez sąd pracy wyroku ustalającego zgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę.



W zakładach pracy, w których nie istnieją organizacje związków zawodowych, pracodawca jest zobowiązany konsultować niektóre decyzje z przedstawicielami załogi. Są oni jednak w trudniejszej sytuacji, gdyż ich stosunek pracy nie jest chroniony. W celu zapewnienia im działalności, związki zawodowe proponują objęcie przedstawicieli załogi ochroną oraz stworzenie przepisów regulujących zasady ich wyłaniania. Ukróciłoby to też notowane przez Państwową Inspekcję Pracy nadużycia. Takie przepisy konieczne są tak-

że w obliczu obowiązującego prawa międzynarodowego – ratyfikowana konwencja nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy gwarantuje ochronę przed działaniami odwetowymi za działalność związkową.

Prace Rady Dialogu Społecznego związane są obecnie przede wszystkim ze zmianą ustawy o związkach zawodowych w taki sposób, by zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego, umożliwiła zrzeszanie się w związkach zawodowych także osobom zatrudnionym na umowy cywilnoprawne.



# gazeta **§** sądowa

Nr 3(3)/2016 - CZERWIEC

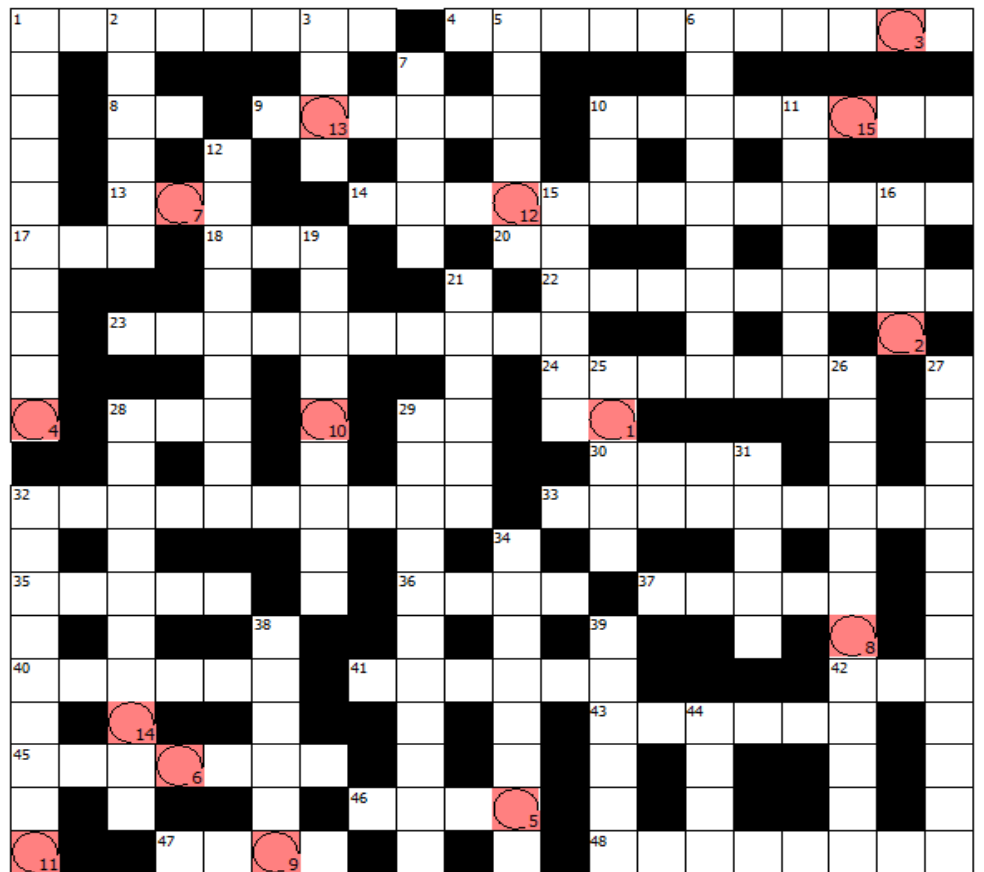
■ ADRES DO KORESPONDENCJI  
**MOZ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" PRA-  
 COWNIKÓW SĄDOWNICTWA**  
 40-286 KATOWICE, UL. FLORIANA 7  
**TEL./FAKS (32) 728-41-62**  
 gazetasadowa@outlook.com  
 www.ps-solidarnosc.org.pl/gazeta/sadowa

■ WYDAWCA  
**MOZ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"  
 PRACOWNIKÓW SĄDOWNICTWA**  
 40-040 KATOWICE, UL. LOMPY 14  
**BIURO WYDAWCY**  
 40-286 KATOWICE, UL. FLORIANA 7  
**Sekretariat Komisji MOZ**  
 (pok. 205, I piętro)  
**TEL./FAKS (32) 728-41-62**

■ SKŁAD REDAKCJI  
**REDAKTOR NACZELNA**  
 EDYTA ODYJAS  
**KIEROWNIK REDAKCJI I SKŁAD**  
 DARIUSZ KADULSKI  
**KOREKTA**  
 ANETA KOGUT  
**MAGDALENA MROCZEK-STACHOWIAK**  
**FOTOGRAFIE**  
 MAGDALENA MROCZEK-STACHOWIAK  
**RYСУNKI**  
**"TEAVIRUS"**

■ ISSN 2450-9493

## Minotaury - TEAVIRUS RYSUJE



Litery z oznaczonych pól utworzą hasło będące rozwiązaniem. Rozwiązania należy przysyłać w prywatnej wiadomości na stronie Gazety Sądowej na Facebook do 19 czerwca. Rozlosujemy nagrody - gadzety związkowe

### Pionowo

1. Datownik w sądzie
2. Nicpoń, gałgan
3. Popularne imię dla psa
5. Jak wypijesz to nawet związki nie wybronią
6. Bawidamek
7. Awaria serca
10. Sprytny zwierz
11. Źródło, słynne uzdrowisko
12. Ciasto z resztek lub „ziemniaczek”
15. Bez nich nie ma cydru
16. Pakt północnoatlantycki
19. Antybiotyk przeciwko gronkowcom
21. Mała co stawia na nogi
25. Świecki w zakonie
26. Przedstawiciel - nie tylko związku zawodowego
27. Kłamstwo, w które się wierzy
28. Ujawnia nieprawidłowości
29. Głędzenie lub plotkowanie
31. Dawniej w sądach, np. Protazy z Pana Tadeusza
32. Samochód bez dachu
34. Dopada gdy wchodzisz po schodach
38. Masowy mord
39. Brak wiary w Boga
44. Obsesja, fiksacja, wariactwo

### Poziomo

1. Tradycyjnie adwokatura
4. Odkazanie
8. Początek gamy
9. Omasta lub Karol z telewizji
10. Świeckość inaczej
13. Wywiad USA
14. Region geograficzny w południowo-wschodniej Polsce

17. Postać z filmu „Matrix”, którą gra Keanu Reeves
18. Japońska waluta
20. Symbol lantanu, który podspiewujesz
22. Dla niego jedna żona to za mało
23. Budowany w celu przepływu wody
24. Zły sen
28. Prezent inaczej
30. Miasto Szczepka i Tońka
32. Poprzedza wyrok
33. Łączy tramwaj z trakcją

35. Spadek notowań na giełdzie
36. Siódma planeta od Słońca
37. Samosąd
40. Uchwyt ze stalowymi szczękami
41. Wkład szminki lub dezodorantu
42. Żywił Egipcju
43. Miasto w Turynii (Niemcy)
45. DiCaprio lub Cohen
46. Strumień wody
47. ... Mater lub sieć marketów
48. Krótki, nieznaczący romans



# DEKLARACJA CZŁONKOWSKA

Ja niżej podpisany/a deklaruję wstąpienie do Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”.

Będę stosował/a się do postanowień Statutu Związku.



Zobowiązuję się do regularnego opłacania składek związkowych i wyrażam zgodę na ich pobieranie przez pracodawcę z mojego wynagrodzenia.

Zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych z dnia 29.08.1997 r. (Dz. U. Nr 133 poz. 883) wyrażam zgodę na przetwarzanie moich danych osobowych zawartych w deklaracji wyłącznie dla wewnętrznych potrzeb NSZZ „Solidarność”.

Jestem świadomy(a) faktu, że przysługuje mi prawo wglądu do moich danych osobowych oraz ich poprawiania.

Nazwisko		
<input type="text"/>		
Imię	PESEL	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Adres zamieszkania - miejscowość	Kod pocztowy	
<input type="text"/>	<input type="text"/> - <input type="text"/>	
Ulica	Nr domu	Nr lokalu
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Telefon	Telefon komórkowy	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	
Adres e-mail		
<input type="text"/>		
Zakład pracy		
<input type="text"/>		
<input type="text"/>		
Adres - miejscowość	Kod pocztowy	
<input type="text"/>	<input type="text"/> - <input type="text"/>	
Ulica	Numer	
<input type="text"/>	<input type="text"/>	

Data	Podpis
------	--------

## WNIOSEK DLA KSIĘGOWOŚCI



Nazwa zakładu pracy

Nazwisko i imię
<input type="text"/>
PESEL
<input type="text"/>

Proszę o pobieranie przez pracodawcę z mojego wynagrodzenia składki związkowej na rzecz NSZZ „Solidarność” – stanowiącej 0, 82%:

- a/ miesięcznych przychodów, osiągniętych u pracodawcy z tytułu zatrudnienia w ramach stosunku pracy, z uwzględnieniem dodatków płacowych, z wyjątkiem: przychodów osiągniętych z tytułu godzin nadliczbowych/ponadwymiarowych/ponadnormatywnych, przychodów zwolnionych z podatku dochodowego od osób fizycznych, różnego rodzaju deputatów, rekompensat, ekwiwalentów, odszkodowań, odpraw, nagród – w tym jubileuszowych – oraz świadczeń finansowanych ze środków przeznaczonych na cele socjalne w ramach zakładowego funduszu świadczeń socjalnych lub świadczeń urlopowych wypłacanych w zamian tych świadczeń.
- b/ pobieranych pieniężnych zasiłków chorobowych i opiekuńczych z ubezpieczenia społecznego (chorobowych, wyrównawczych, macierzyńskich, opiekuńczych).

Data	Podpis
------	--------