

Region Świętokrzyski

NSZZ

**SOLIDARNOŚĆ**

Świętokrzyskie Zeszyty Związkowe

Nr 6

Związkowe A, B, C...

Kielce, czerwiec 2003 r.

Zeszyt do użytku wewnątrzwiązkowego

Wydawnictwo: Zarząd Regionu Świętokrzyskiego NSZZ "Solidarność"
25-502 Kielce, ul. Planty 16 A
tel.(041) 34 477 03; tel./fax (041) 34 416 89
e-mail: solidarnosc@home.pl
www.solidarnosc.home.pl

Skład: Andrzej Pawlik

1 Szanowni Państwo

Oddajemy do Państwa użytku kolejny, szósty numer Świętokrzyskich Zeszytów Związkowych. Inicjatywa ta jest pomyślana jako kontynuacja wydawnictwa wychodzącego w latach 1991 - 1995. Powody, dla których Zarząd Regionu Świętokrzyskiego NSZZ "Solidarność" podjął taką decyzję to zmiany w prawie pracy oraz przystosowanie działalności związkowej do nowych problemów, które są jednocześnie poważnym dla nas wyzwaniem.

Pragniemy, aby informacje zawarte w prezentowanym zeszycie przyczyniły się do poszerzenia wiedzy niezbędnej w pracy związkowej oraz umożliwiły nabycie takich sprawności, które ułatwią skuteczne działanie w trudnej materii społecznej.

Z tych powodów zeszyt zawiera opracowania dotyczące: swoistego instruktażu praktycznego (zebrania związkowe, obowiązki finansowe komisji zakładowej) analizy porównawczej aktualnego stanu prawa pracy w konfrontacji z poprzednimi regulacjami oraz katalog uprawnień komisji zakładowych i zakładowych komisji rewizyjnych. Liczymy, że treści te pomogą w rozwiązywaniu problemów pracowniczych.

Oczekujemy także na Państwa uwagi, również te krytyczne, do zawartości zeszytu. Posłużą one do ewentualnego zredagowania poprawionych wersji podobnego wydawnictwa.

Chcemy bowiem, aby tego typu wydania ukazywały się przynajmniej kilka razy do roku, prezentując takie zagadnienia, które będą pomocne w pracy związkowej.

Bez Państwa uwag i współpracy wysiłek ten może być nietrafiony w oczekiwania związkowców.

Dziś już należą się podziękowania pracownikom Zarządu Regionu Świętokrzyskiego NSZZ "Solidarność" za włożony wkład w przygotowanie obecnego zeszytu. Szczególne podziękowania składam pracownikom Działu Pomocy Związkowej i Promocji Związku.

Waldemar Bartosz

2 ZEBRANIA ZWIĄZKOWE

Lane Kirkland, legendarny już przywódca amerykańskich związków zawodowych (AFL-CIO) stwierdził, iż zebranie związkowe jest szansą dla każdego związkowca zdobycia umiejętności działania obywatelskiego. Dotychczasowe doświadczenia polskie potwierdzają tę opinię. Na początku lat 90-tych minionego już wieku wielu obserwatorów odradzającego się parlamentaryzmu polskiego, konstatowało, iż w obu izbach parlamentu sztukę procedowania najlepiej posiedli parlamentarzyści wywodzący się ze związku zawodowego (NSZZ „Solidarność”). Wydaje się, iż codzienna prawie praktyka prowadzenia spotkań z pracownikami, pracodawcami i wewnętrznymi naradami szlifuje, po prostu, umiejętności skodyfikowane jako praktyki parlamentarne. Niniejsze uwagi mają na celu przypomnienie tych zasadniczych warunków, dzięki którym każde zebranie, również związkowe jest udane, tzn. realizuje swój cel. Celem natomiast każdego dobrego zebrania jest dostarczenie koniecznych informacji do sprawnego działania i podejmowania decyzji, przed którymi stoi organizacja.

2.1 Planowanie zebrania

Podstawowym warunkiem udanego zebrania jest jego zaplanowanie. Obejmuje ono określenie terminu zebrania z odpowiednim wyprzedzeniem, tak aby można było powiadomić zainteresowane osoby. Literatura na ten temat zaleca dwukrotne powiadomienie: po raz pierwszy z tygodniowym wyprzedzeniem, powtórnie (np. telefonicznie) na dzień przed spotkaniem. W ten sposób nikt nie zapomni o terminie.

Organizator (np. przewodniczący czy też prezydium Komisji Zakładowej) winien wcześniej określić listę osób, które winny w zebraniu uczestniczyć. Statut NSZZ „Solidarność” określa jasno, iż są nimi członkowie odpowiedniej organizacji (np. członkowie KZ) oraz osoby, których program zebrania będzie dotyczył (np. osoba, którą zamierza KZ wykluczyć ze Związku).

Planując zebranie trzeba również określić prawa stanowiące (udział w głosowaniu) i prawa doradcze (prawo do zabrania głosu, bez prawa głosowania) osób zaproszonych.

2.2 Ustalenie programu zebrania

Organizator zebrania, powinien ustalić program spotkania. Program taki obejmuje tematykę informacyjną, gdzie nie ma głosowań rozstrzygających i problemy do rozwiązania poddane głosowaniu.

Klasyczny program zebrania związkowego można zilustrować poniższym przykładem:

1. Otwarcie zebrania, powitanie obecnych
2. Stwierdzenie kworum
3. Informacja nt. spotkania KZ z pracodawcą
4. Informacja nt. ustaleń Zarządu Regionu lub (i) Komisji Krajowej
5. Decyzja w sprawie akcji protestacyjnej:
 - a) projekt uchwały
 - b) dyskusja nad projektem

- c) głosowanie nad projektem uchwały
- d) ogłoszenie wyników głosowania
- 6. Sprawy różne
 - a) kalendarz imprez związkowych na najbliższy rok
 - b) polecenie wydawnictw związkowych
 - c) wolne wnioski
- 7. Zakończenie zebrania
 - a) podsumowanie spotkania
 - b) przypomnienie o terminach wydarzeń na najbliższy okres.

Program zebrania przyjmują zgromadzenia z prawem do głosu w głosowaniu jawnym zwykłą większością głosów, po uprzednim zapytaniu, czy są wnioski o dodanie bądź skreślenie tematyki obrad.

Zgłoszone wnioski głosowane są jawnie zwykłą większością głosów, przed głosowaniem całości programu. Wnioski przyjęte włącza się do programu zebrania.

2.3 Prowadzenie zebrania

Zebranie prowadzi przewodniczący zgromadzenia, który jest wyłoniony przez zebranie zwykłą większością głosów w głosowaniu jawnym, bądź zwyczajowo przewodniczący organizacji (przewodniczący KZ, ZR, KK).

Powołuje on sekretarza, którego zadaniem jest przyjmowanie i gromadzenie dokumentów (np. uchwał) oraz protokołowanie przebiegu obrad.

Przewodniczący na podstawie listy obecności stwierdza kworum, które upoważnia do podejmowania decyzji.

Czuwa także nad przebiegiem zebrania, czyli:

1. Realizuje przyjęty porządek obrad, punkt po punkcie
2. Udziela głosu zebranych
3. Przyjmuje wnioski formalne i merytoryczne
4. Zarządza głosowanie.

Jego zadaniem jest dbałość o poprawność formalną i merytoryczną zebrania.

Powinien pamiętać, iż wszystkie uchwały, stanowiska i inne decyzje poza wyborami personalnymi przyjmowane są w głosowaniu jawnym zwykłą większością głosów przy zachowanym kworum. Głosowanie tajne w powyższych sprawach, może być zarządzane na wniosek pełnoprawnego członka zebrania, jeśli wniosek taki został poparty zwykłą większością głosów.

Według Statutu NSZZ „Solidarność” wszystkie wybory personalne (np. do Prezydium KZ) odbywają się w sposób tajny. Rozstrzygnięcia w takich wyborach zapadają bezwzględną większością głosów. Przy wyborach personalnych, zebranie wybiera komisję skrutacyjną składającą się z ustalonej przez zebranych liczby osób nie kandydujących w tych wyborach. Szczegółowe regulacje w tym zakresie określa Ordynacja Wyborcza NSZZ „Solidarność” uchwalona przez Komisję Krajową Związku.

2.4 Zasady dobrego zebrania

Każde zgromadzenie, również związkowe, stanowi grupę rządzącą się prawami opisanymi w psychologii społecznej. Określa ona m.in. optymalny sposób prowadzenia zebrań. Należą do nich:

1. Punktualne rozpoczynanie zebrań
Praktyka polska ustala odstępstwo o tzw. "studencki kwadrans". Przekroczenie tej granicy prowadzi do rozprężenia dyscypliny na kolejnych spotkaniach.
2. Koniecznie w porę.
Dobłą zasadą jest nieprzeciąganie zebrania powyżej półtorej godziny. Percepcja ludzka powyżej tego czasu zawodzi. Jeśli jest to konieczne, aby zebranie trwało dłużej, musi być przetykane przerwami. Jednak zbyt wiele przerw demobilizuje zebranych.
3. Planowanie zebrania tak, aby miało swój punkt kulminacyjny.
Może to być krótkie wystąpienie gościa z centrali związkowej, albo emocjonujące wybory delegatów na ważny zjazd.
4. Dbłość o sprawny przebieg spotkania.
Rutynowe części zebrania (informacje, sprawozdanie) powinny być zwięzłe i jasno przygotowane oraz przedstawione. Nadmierne gadulstwo i barokowy język nużą.
5. Pilnowanie, aby zebranie „nie stało w miejscu”.
Chodzi tu o sprawne zgłaszanie wniosków, ich weryfikację i decyzje. Sprawności nie należy naturalnie mylić z ograniczeniem prawa do wypowiedzi, jeśli te są na temat i mieszczą się w przyjętym programie.
6. Konsultacje z członkami.
Większość planów, zarówno co do terminu zebrania jak i jego programu dobrze jest wcześniej skonsultować w miarę szeroko z członkami organizacji. Gwarantuje to dobre zrozumienie i w konsekwencji sprawny przebieg zebrania.

2.5 Słowniczek stosowanych pojęć

1. Korum - obecność na zebraniu, co najmniej połowy osób uprawnionych do głosowania. Korum stwierdzone jest na podstawie podpisów na liście obecności. Stwierdzenie korum upoważnia do podejmowania decyzji (głosowań).
2. Zwykła większość głosów - przewaga w głosowaniu głosów „za” nad głosami „przeciw”. Przy stwierdzeniu zwykłej większości wstrzymanie się od głosu oznacza oddanie decyzji większości.
3. Bezwzględna większość głosów - przewaga w głosowaniu głosów „za” nad „przeciw” w proporcji powyżej 50 %.
4. Wniosek formalny - wniosek zgłaszany co do sposobu prowadzenia zebrania, porządku obrad, skrócenia dyskusji. Wnioski formalne głosuje się tuż po ich zgłoszeniu.
5. Wniosek merytoryczny - wniosek zgłoszony co do przedmiotu obrad, np. treści uchwały, stanowiska. Zgłoszone wnioski merytoryczne głosuje się w kolejności od najdalej idących.

Waldemar Bartosz

3 UPRAWNIENIA ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH

3.1 Uprawnienia o charakterze stanowczym

(wymagana zgoda organizacji związkowej lub wspólne stanowisko pracodawcy i organizacji związkowej)

3.1.1 Do spraw wymagających zgody zakładowej organizacji związkowej należy:

1. treść obowiązuje do 30.06.2003r. - Wypowiedzenie, rozwiązanie stosunku pracy, dokonanie wypowiedzenia zmieniającego na niekorzyść pracownika będącego członkiem zarządu zakładowej organizacji związkowej w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu (art. 32 ust. 1 i 2 Ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych - Dz.U. z 2001r. Nr 79, poz. 854 ze zm.).
- 1¹. treść obowiązująca od 1.07.2003r. - Wypowiedzenie umowy o pracę, rozwiązanie stosunku pracy, dokonanie wypowiedzenia zmieniającego na niekorzyść pracownika będącego członkiem danej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentacji tej organizacji wobec pracodawcy. Liczba osób korzystających z ochrony uzależniona od liczby osób stanowiących kadrę kierowniczą lub liczebności zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 1 - 6 Ustawy o związkach zawodowych).
2. obowiązuje do dnia 30.06.2003r. - Wypowiedzenie, rozwiązanie stosunku pracy, dokonanie wypowiedzenia zmieniającego na niekorzyść pracownika będącego członkiem komitetu założycielskiego związku zawodowego przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego (art. 32 ust. 3 cyt. w pkt. 6).
- 2¹. treść obowiązująca od 1.07.2003r. - Wypowiedzenie, rozwiązanie stosunku pracy, dokonanie wypowiedzenia zmieniającego na niekorzyść pracownika - członka komitetu założycielskiego związku przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego, nie więcej niż 3 pracownikom imiennie wskazanym uchwałą komitetu założycielskiego (art. 32 ust. 7 ustawy o związkach zawodowych).
3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem pełniącym funkcję społecznego inspektora pracy - w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu (art. 13 ust. 1 Ustawy z dnia 24.06.1983r. o społecznej inspekcji pracy - Dz.U. nr 35 poz. 163 ze zm.).
4. Rozwiązanie stosunku pracy w drodze wypowiedzenia z pracownikami z przyczyn dotyczących zakładu pracy, których stosunek pracy podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem z mocy przepisów Kp lub przepisów szczególnych, może nastąpić pod warunkiem nie zgłoszenia sprzeciwu przez zakładową organizację związkową w terminie 14 dni od otrzymania zawiadomienia o zamierzonym wypowiedzeniu (art. 10 ust. 3 Ustawy z dnia 28.12.1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw - Dz.U. z 2002r. Nr 112, poz. 980).

5. Rozwiązywanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownicy w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego – reprezentowanej przez związek zawodowy (art. 177 § 1 Kp.).
6. Określenie terminu rozwiązania z pracownicą – reprezentowaną przez związek zawodowy – umowy za wypowiedzeniem w okresie ciąży lub okresu macierzyńskiego w razie likwidacji lub upadłości pracodawcy (art. 177 § 4 Kp.).
7. Ustalenie przedłużonego okresu rozliczeniowego w systemach równoważnych norm czasu pracy (art. 129⁴ § 2 i § 3 Kp).
8. obowiązuje od 1.01.2003r. - Ustalenie przedłużonego okresu rozliczeniowego ponad 4 miesiące do 6 lub nawet do 12 miesięcy w budownictwie, rolnictwie i hodowli, przy pilnowaniu mienia lub osób, a także przy wykonywaniu prac użytecznych społecznie lub służących zaspokajaniu codziennych potrzeb ludności (art. 129 § 1¹ Kp).
9. obowiązuje od 1.01.2003r. - Wyrażenie zgody na brak ustalenia planu urlopow (art. 163 § 1¹ Kp).

3.1.2 Do spraw wymagających uzgodnienia z zakładową organizacją związkową należy:

1. Zawarcie zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 241²³ Kp).
2. Zawarcie i zmiana regulaminu wynagradzania (art. 77 § 4 Kp).
3. Uzgodnienie treści regulaminu pracy (art. 104² Kp).
4. Zawarcie porozumienia w sprawie warunków zatrudnienia w razie przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę (art. 26¹ ust. 3 Ustawy o związkach zawodowych).
5. Ustalenie regulaminu premiowania i regulaminu nagród oraz zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej jednostce sfery budżetowej (art. 27 ust 3 Ustawy o związkach zawodowych).
6. Ustalenie zasad wykorzystania zakładowego funduszu świadczeń socjalnych w tym podział środków funduszu na określone cele - art. 27 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych i art. 8 ust. 2 Ustawy z dnia 4.03.1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych - Dz.U. z 1996r., nr 70; poz. 335 z późn. zm.).
7. Przyznawanie pracownikom świadczeń z funduszu świadczeń socjalnych (art. 27 ust. 2 Ustawy o związkach zawodowych)
8. obowiązuje od 1.01.2003r. – uzgodnienie w układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania o nie tworzeniu funduszu świadczeń socjalnych, dowolnym kształtowaniu wysokości odpisu na fundusz oraz na niewypłacanie świadczenia urlopowego (art. 4 ust. 1 i 2 ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych).
9. Ustalenie regulaminu stosowania grupowej organizacji pracy (art. 295¹ § 1 Kp).
10. Ustalenie stanowisk pracy, na których dopuszczalne jest używanie przez pracowników, za ich zgodą, własnej odzieży i obuwia roboczego zamiast obuwia i odzieży przewidzianych tabelą norm odzieży roboczej (art. 237⁷ § 2 Kp).
11. Ustalenie rodzajów środków ochrony indywidualnej, odzieży i obuwia roboczego oraz przewidywane okresy użytkowania odzieży i obuwia roboczego (art. 237⁸ § Kp).
12. Ustalenie stanowisk pracy, na których pracownicy powinni otrzymywać posiłki i napoje, szczegółowych zasad ich wydawania, a także warunków uzasadniających zapewnienie posiłków w sytuacjach, kiedy pracodawca nie ma

- możliwości ich wydania (§ 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28.05.1996r. w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów - Dz.U. nr 60, poz. 279).
13. Ustalenie wykazu stanowisk pracy i rodzajów prac wzbronionych młodocianym i wykazu stanowisk pracy i prac dozwolonych w celu przygotowania zawodowego (§ 4 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 1.12.1990r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym - Dz.U. nr 85, poz. 500 z późn. zm.).
 14. Ustalenie wysokości odszkodowania za przedmioty uszkodzone lub utracone przez pracownika wskutek wypadku przy pracy (art. 31 ust. 3 Ustawy o świadczeniach z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych - Dz.U. z 1983r., nr 30, poz. 144 ze zm.).
 15. Wybór przedstawicieli pracowników do komisji bezpieczeństwa i higieny pracy działającej u pracodawcy (art. 237¹² § 1 Kp).
 16. Zawarcie porozumienia w sprawie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w danym roku (art. 4 ust. 1 Ustawy z dnia 16.12.1994r. o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń w podmiotach gospodarczych oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 1995r., nr 1, poz. 2 z późn. zm.).
 17. obowiązuje do 30.06.2003r. - Zawarcie porozumienia w sprawie rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników obejmującą co najmniej 10% załogi w zakładach zatrudniających do 1000 pracowników lub co najmniej 100 pracowników w zakładach zatrudniających powyżej 1000 pracowników (art. 4 ust. 1 ustawy cyt. w pkt. 4)
 18. treść obowiązująca od 1.07.2003r. - Zawarcie porozumienia w sprawie zasad postępowania w przypadku zamiaru rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników obejmującą co najmniej 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 ale więcej niż 20 osób, lub 10% załogi w zakładach zatrudniających od 100 do 300 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia ponad 300 osób (art. 4 ust. 1 ustawy cyt. w pkt. 4).
 19. obowiązuje od 29.11.2002r. - Zawarcie porozumienia o czasowym (najdłużej do 3 lat) ograniczeniu uprawnień i obowiązków pracowniczych w przypadku gdy pracodawca przeżywa trudności finansowe (art. 9¹ i art. 241²⁷ Kp).

3.1.3 Do spraw wymagających uzgodnienia z ogólnokrajową organizacją związkową należy:

1. obowiązuje do 30.06.2003r. - Wypowiedzenie, rozwiązanie stosunku pracy, dokonanie wypowiedzenia zmieniającego na niekorzyść pracownikowi, który pełni lub pełnił funkcję z wyboru w organach organizacji związkowych, działających poza zakładami pracy, w czasie trwania mandatu oraz rok po jego wygaśnięciu (art. 32 ust. 4 Ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych - Dz.U. z 2001r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.).
- 1¹. treść obowiązująca od 1.07.2003r. - Wypowiedzenie, rozwiązanie stosunku pracy, dokonanie wypowiedzenia zmieniającego na niekorzyść pracownikowi pełniącemu z wyboru funkcję związkową poza organizacją związkową, korzystającemu u pracodawcy z urlopu bezpłatnego lub zwolnienia ze świadczenia pracy, w czasie trwania urlopu lub zwolnienia oraz przez rok po upływie tego okresu.

2. Prowadzenie rokowań zbiorowych oraz zawieranie układów zbiorowych pracy, a także innych porozumień przewidzianych przepisami prawa pracy (art. 21 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych).

3.2 Uprawnienia o charakterze opiniodawczym

(stanowisko organizacji związkowej jest wymagane, lecz formalnie nie wiąże pracodawcy)

3.2.1 Sprawy wymagające konsultacji z zakładową organizacją związkową

1. Wypowiedzenie pracownikowi reprezentowanemu przez związek zawodowy umowy o pracę zawartej na czas nie określony (art. 38 § 2 i 194 Kp).
2. Wypowiedzenie pracownikowi reprezentowanemu przez związek zawodowy warunków pracy i płacy (art. 42 i 43 w zw. z art. 38 Kp).
3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z pracownikiem reprezentowanym przez związek zawodowy (art. 52 § 3 i art. 53 § 4 Kp).
4. Zajęcie stanowiska w sprawie udzielonej kary porządkowej pracownikowi reprezentowanemu przez związek zawodowy (art. 112 § 1 Kp).
5. Zajęcie stanowiska w sprawie przydzielenia nagrody lub wyróżnienia pracownikowi reprezentowanemu przez związek zawodowy (art. 107 Kp).
6. Zajęcie stanowiska, co do zamierzonych uchwał organów samorządu załogi lub decyzji dyrektora przedsiębiorstwa dotyczących spraw wchodzących w zakres działania związków zawodowych (art. 36 Ustawy z dnia 25.09.1981r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego - Dz.U. nr 24, poz. 123 ze zm.).
7. Wydanie opinii w sprawie wniosku zarządcy komisarycznego o zawarcie umowy o zarządzie przedsiębiorstwem, o ile związek zawodowy zrzesza ponad połowę załogi (art. 45a ust. 1c pkt 2 Ustawy z dnia 25.09.1981r. o przedsiębiorstwach państwowych - Dz.U. 2002r. Nr 112, poz. 981).
8. Opiniowanie zamiaru połączenia, podziału oraz likwidacji przedsiębiorstwa państwowego (art. 22 ust. 1 Ustawy o przedsiębiorstwach państwowych).
9. Zajęcie stanowiska w sprawie zamiaru syndyka lub likwidatora (pracodawcy) rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia (art. 7a ust. 3 Ustawy z dnia 28.12.1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw - Dz.U. z 2002r nr 112, poz. 980).
10. Obniżenie w szczególnych sytuacjach wysokości odszkodowania za szkody w mieniu powierzonym pracownikowi (§ 9 rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 10.10.1975r. w sprawie odpowiedzialności materialnej pracowników za szkody w powierzonym mieniu - Dz.U. z 1996r. nr 143, poz. 662).
11. Rozciągnięcie odpowiedzialności materialnej za szkody w powierzonym mieniu (§ 3 ust. 2 rozp. z pkt 10).
12. Regulamin pracy nakładczej (§ 31 ust. 1 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 31.12.1975r. w sprawie uprawnień pracowniczych osób wykonujących pracę nakładczą - Dz.U. z 1976r. nr 3, poz. 19 ze zm.).
13. Częstotliwość i czas trwania szkolenia okresowego z zakresu bhp (§ 16 rozporządzenia Ministra Pracy i polityki Socjalnej z dnia 28.05.1996r. w

sprawie szczególowych zasad szkolenia w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy - Dz.U. nr 62, poz. 285).

14. Wypowiedzenie wykonawcy (chałupnikowi) umowy o pracę nakładczą z przyczyn dotyczących zakładu pracy (§ 7a rozporządzenia z pkt 12).

3.2.2 Sprawy wymagające konsultacji z ogólnokrajową organizacją związkową

1. Opiniowanie założeń i projektów ustaw oraz aktów wykonawczych do tych ustaw w zakresie objętym zadaniami związków zawodowych (art. 19 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych - Dz.U. z 2001r. nr 79, poz. 854 ze zm.).

3.3 Upewnieniu samodzielne z inicjatywy samej organizacji związkowej

3.3.1 Upewnieniu zakładowych organizacji związkowych, realizowane samodzielnie w formie własnych działań lub inicjatyw

1. Podjęcie działań wyjaśniających sytuację uzasadniającą tzw. zwolnienia grupowe lub mające na celu ograniczenie rozmiaru zwolnień z pracy (art. 2 ust. 2 Ustawy z dnia 28.12.1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy - Dz.U. z 2002r. Nr 112, poz. 980)
2. Wystąpienie z wnioskiem o zatarcie kary porządkowej przed upływem roku od jej udzielenia (art. 113 § 1 Kp).
3. Uchwalenie regulaminu wyborów społecznego inspektora pracy i zorganizowanie wyborów (art. 6 Ustawy z dnia 24.06.1983r. o społecznej inspekcji pracy - Dz.U. nr 35, poz. 163 z późn. zm.).
4. Wystąpienie z wnioskiem o odwołanie społecznego inspektora pracy (art. 7 ust. 2 pkt 1 ustawy z pkt 3).
5. Wystąpienie z wnioskiem o ustalenie dla społecznego inspektora pracy zryczałtowanego wynagrodzenia miesięcznego (art. 15 ust. 3-4 ustawy z pkt 3).
6. Wystąpienie z wnioskiem o zwolnienie pracownika na czas pełnienia funkcji zakładowego społecznego inspektora pracy z obowiązku wykonywania pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia (art. 15 ust. 5 ustawy z pkt 3).
7. Wystąpienie z wnioskiem do Państwowej Inspekcji Pracy o przeprowadzenie szkolenia i instruktażu oraz udzielenie pomocy w szkoleniu społecznych inspektorów pracy (art. 13 ust. 2 Ustawy z dnia 6.03.1981r. o Państwowej Inspekcji Pracy - Dz.U. z 2001r. nr 124, poz. 1362 z późn. zm.).
8. Współdziałanie z inspektorem pracy w toku wykonywania przez niego czynności kontrolnych (art. 19g ustawy z pkt 7).

9. Wnoszenie uwag i spostrzeżeń przeprowadzającemu kontrolę inspektorowi PIP (§ 8 uchwały Prezydium Sejmu z dnia 22.05.1991r. w sprawie trybu wykonywania przez Państwową Inspekcję Pracy czynności kontrolnych - Biuletyn Urzędowy Państwowej Inspekcji Pracy nr 1 z dnia 20.09.1981r., poz. 2).
10. Uczestnictwo w naradzie pokontrolnej dotyczącej omówienia ujawnionych nieprawidłowości i podjętych decyzji (podstawa prawna jak w pkt 9).
11. Wystąpienie do pracodawcy z wnioskiem o przeprowadzenie odpowiednich badań w razie uzasadnionego podejrzenia, że w zakładzie pracy występuje zagrożenie dla życia i zdrowia pracowników (art. 29 ust. 1 ustawy o związkach zawodowych).
12. Powołanie komisji pojednawczej w celu polubownego załatwienia sporów o roszczenia pracowników ze stosunku pracy (art. 244 § 3 Kp).
13. Wszczęcie sporu zbiorowego i reprezentowanie praw interesów zbiorowych pracowników w czasie trwania sporu (art. 2 ust. 1 Ustawy z dnia 23.05.1991r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych - Dz.U. nr 55, poz. 236 z późn. zm.).
14. Ustalenie wspólnie z drugą stroną sporu zbiorowego mediatora w celu zakończenia sporu (art. 11 ustawy z pkt 13).
15. Poddanie rozstrzygnięcia sporu zbiorowego kolegium arbitrażu społecznego (art. 16 ust. 1 ustawy z pkt 13).
16. Wyznaczenie trzech członków kolegium arbitrażu społecznego (art. 16 ust. 3 ustawy z pkt 13).
17. Ogłoszenie strajku i podjęcie decyzji o zastosowaniu innych niż strajk form akcji protestacyjnej (art. 20 ust. 1 i art. 25 ust. 1 ustawy z pkt 13).
18. Tworzenie wspólnej reprezentacji z innymi zakładowymi organizacjami związkowymi do prowadzenia rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 241²⁵ Kp).
19. Prawo żądania informacji o sytuacji ekonomicznej pracodawcy w zakresie objętym rokowaniami w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy (art. 241⁴ § 1 Kp).
20. Wystąpienie z wnioskiem do pracodawcy o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy (z zachowaniem prawa do wynagrodzenia lub bezpłatnie) pracownika na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej (art. 31 ust. 2 Ustawy o związkach zawodowych).
21. Prawo żądania informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej (art. 28 Ustawy o związkach zawodowych).
22. Prawo zgłaszania kandydatów na ławników (par. 1 zarządzenia Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej z dnia 29 czerwca 1990r. w sprawie trybu zgłaszania radom gmin kandydatów na ławników ludowych do sądów powszechnych, M.P. z dnia 4.07.1990r. nr 26 poz. 201).
23. Prawo uczestniczenia w posiedzeniach rady społecznej w publicznych zakładach opieki zdrowotnej (art. 45 ust. 3 ustawy z dnia 30 sierpnia 1991 roku o zakładach opieki zdrowotnej, Dz.U. z 1991r. nr 91, poz. 91 z późn. zm.).

3.3.2 Uprawnienia ogólnokrajowej organizacji związkowej

1. Prawo występowania do posłów lub organów mających prawo inicjatywy ustawodawczej z wnioskiem o wydanie lub zmianę ustawy lub innego aktu

- prawnego w zakresie objętym zadaniami związku zawodowego (art. 20 ust. 1 ustawy z dnia 23.05.1991r. o związkach zawodowych - tj. Dz.U. z 2001r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.).
2. Prawo wyrażania publicznie opinii na temat założeń lub projektów ustaw oraz aktów wykonawczych do tych ustaw (art. 19 ust. 4 Ustawy o związkach zawodowych).
 3. Prawo wniesienia rewizji nadzwyczajnej od orzeczeń Naczelnego Sądu Administracyjnego oraz od prawomocnych orzeczeń organów pozasądowych w sprawach z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (art. 22 ust. 1 Ustawy o związkach zawodowych).
 4. Delegowanie swoich przedstawicieli do Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno - Gospodarczych (art. 6 Ustawy z dnia 6.07.2001r. o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisji dialogu społecznego - Dz.U. nr 100, poz. 1080 ze zm.).
 5. Desygnowanie swoich przedstawicieli do prac w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego (§ 3 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 22.02.2002r. w sprawie wojewódzkich komisji dialogu społecznego - Dz.U. nr 17, poz. 157).

3.3.3 Pozostałe uprawnienia związków zawodowych, nie przyporządkowane określönemu szczeblowi organizacyjnemu związków zawodowych

1. Występowanie przed sądami powszechnymi w sprawach o roszczenia pracownicze ze stosunku pracy oraz w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego (§ 6 zarządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 1.07.1991r. w sprawie ustalenia wykazu organizacji społecznych uprawnionych do działania przed sądami w imieniu lub na rzecz obywateli – M.P. nr 22, poz. 155),
 - a) wszczęcie postępowania na rzecz indywidualnie oznaczonego pracownika lub ubezpieczonego (art. 462 kpc),
 - b) występowanie w sądzie przedstawiciela związku zawodowego w charakterze pełnomocnika procesowego (art. 465 § 1kpc),
 - c) przedstawianie sądowi poglądu przez związek zawodowy nie uczestniczący w sprawie (art. 63 kpc).
2. Wniesienie apelacji zmierzającej do zmiany zaskarżonego orzeczenia sądu pierwszej instancji lub jego uchylenia.
3. Wystąpienie do sądu pracy z roszczeniem o zwrot funduszowi świadczeń socjalnych środków wydatkowanych niezgodnie z przepisami ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych lub o przekazanie należnych środków na ten fundusz (art. 8 ust. 3 Ustawy z dnia 4.03.1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych - Dz.U. z 1996r., nr 70, poz. 335 ze zm.).
4. Reprezentowanie pracownika lub innych uprawnionych osób, za zgodą, w postępowaniu o świadczenia emerytalno - rentowe (§ 5 rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 7.02.1983r. w sprawie postępowania o świadczenia emerytalno – rentowe i zasad wypłaty tych świadczeń - Dz.U. nr 10, poz. 49 ze zm.).
5. Wystąpienie za zgodą twórcy projektu wynalazczego do postępowania w sprawach z zakresu wynalazczości (§ 5 zarządzenia z pkt 1).

6. Występowanie z żądaniem wszczęcia postępowania lub dopuszczenia do udziału w postępowaniu administracyjnym, jeżeli jest to uzasadnione celami statutowymi i gdy przemawia za tym interes społeczny (art. 31 § 1 kpa).
7. Przedstawienie, za zgodą organu administracji publicznej, poglądu w sprawie objętej postępowaniem administracyjnym, jeżeli organizacja związkowa nie uczestniczy w postępowaniu na prawach strony (art. 31 § 5 kpa).
8. Wnioskowanie o podjęcie czynności przez Rzecznika Praw Obywatelskich (art. 9 Ustawy z dnia 15.07.1987r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich - Dz.U. z 2001r. nr 14, poz. 147 ze zm.).
9. Występowanie do właściwego organu w przypadku stwierdzenia niezgodnego z prawem lub zasadami sprawiedliwości postępowania organów administracji państwowej, samorządu terytorialnego lub pracodawcy w zakresie łamania przepisów prawa pracy, w tym przepisów bhp, z żądaniem spowodowania usunięcia we właściwym trybie stwierdzonych nieprawidłowości (art. 23 ust. 2 Ustawy o związkach zawodowych).

Oprac. na podstawie tekstu M. Kamińskiej
w Biuletynie Informacyjnym Komisji Krajowej

4 STATUTOWE UPRAWNIENIA I OBOWIĄZKI ZAKŁADOWEJ KOMISJI REWIZYJNEJ

1. Zakładowa komisja rewizyjna kontroluje komisję zakładową i jej prezydium w zakresie działalności finansowej, zgodności działania z postanowieniami Statutu i uchwał władz nadrzędnych.
2. Zakładowa komisja rewizyjna jest uprawniona polecić wydziałowej (oddziałowej) komisji rewizyjnej podjęcie odpowiednich działań kontrolnych mieszczących się w kompetencjach oraz przekazania odpowiednich informacji i wyjaśnień **[uprawnienie to wynika z przepisów par. 1 ust. 2 ppkt c Uchwały KK nr 595/98 ws. Rejestracji organizacji wydziałowych (oddziałowych) na podstawie par 8 ust. 1 pkt 4 Statutu NSZZ "Solidarność". Jeśli komisja wydziałowa prowadzi wydzieloną (samodzielną) działalność finansową, np. dysponuje samodzielnym rachunkiem bankowym oraz uprawniona jest do prowadzenia operacji finansowych, wówczas wybór wydziałowej komisji rewizyjnej jest obowiązkowy]**.
3. Zakładowa komisja rewizyjna jest uprawniona do kontroli, w podobnym zakresie jak kontroluje komisję zakładową, komisji wydziałowej (oddziałowej) po uzyskaniu akceptacji komisji zakładowej **[uprawnienie to wynika z przepisów par. 1 ust. 2 ppkt c Uchwały KK nr 595/98 (uzasadnienie jak w ust. 2)]**
4. Zakładowa komisja rewizyjna może powołać specjalny zespół mediacyjny do rozpatrywania konfliktów wewnątrzwiązkowych (w organizacji zakładowej)
5. Zakładowa komisja rewizyjna jest zobowiązana do zwołania zakładowego zebrania członków (delegatów) i przeprowadzenia wyborów nowej komisji zakładowej w ciągu miesiąca od podjęcia przez zarząd regionu uchwały o zawieszeniu działalności komisji zakładowej prowadzącej działalność sprzeczną ze Statutem, uchwałami Krajowego Zjazdu Delegatów, walnego zebrania delegatów regionu lub zarządu regionu **[uprawnienie to wynika odpowiednio z par. 43 ust. 3 Statutu]**
6. Zakładowa komisja rewizyjna ma prawo żądać głosowania imiennego w razie podjęcia przez komisję zakładową decyzji, która zdaniem zakładowej komisji rewizyjnej – narusza Statut lub uchwały władz nadrzędnych, a gdy wyżej wymieniona działalność jest prowadzona w dalszym ciągu, zakładowa komisja rewizyjna zobowiązana jest do pisemnego powiadomienia o tych okolicznościach członków (delegatów) zakładowego zebrania członków (delegatów) **[uprawnienie to wynika odpowiednio z par. 45 ust.1 Statutu]**
7. Zakładowa komisja rewizyjna jest zobowiązana do zwołania zakładowego zebrania członków (delegatów) w terminie 2 miesięcy od złożenia przez co najmniej 1/5 członków (delegatów) indywidualnych wniosków o zwołanie nadzwyczajnego zakładowego zebrania członków (delegatów) **[zobowiązanie to wynika odpowiednio z par. 45 ust.2 Statutu]**
8. Zakładowa komisja rewizyjna jest zobowiązana do przeprowadzenia wyborów w ciągu miesiąca od podjęcia przez zarząd regionu decyzji o unieważnieniu wyborów władz organizacji zakładowej **[zobowiązanie to wynika odpowiednio z par. 46 ust.3 Statutu]**.

4.1 Uprawnienia i obowiązki zakładowej komisji rewizyjnej wynikające z innych przepisów prawa wewnątrzwiązkowego

1. Zakładowa komisja rewizyjna ma prawo uczestniczyć w posiedzeniu zarządu regionu (w tym punkcie obrad), podczas którego rozpatrywany jest wniosek o powołanie zarządu komisarycznego w organizacji zakładowej [**uprawnienie to wynika z par. 4 ust. 4 Uchwały KK nr 384/94 ws. Interpretacji Statutu dotyczącej wprowadzania zarządów komisarycznych; zm. Uchwałą KK nr 406/94**]
2. Zakładowa komisja rewizyjna jest zobowiązana w ciągu miesiąca od chwili powołania zarządu komisarycznego zwołać zakładowe zebranie członków (delegatów) [**uprawnienie to wynika z par. 13 ust.1 Uchwały KK nr 384/94; zm. Uchwałą KK nr 406/94 i jest potwierdzeniem uprawnień wynikających odpowiednio z par. 43 ust.3 Statutu**]
3. Zakładowa komisja rewizyjna winna być powiadomiona przez zarząd regionu o zamiarze wyrejestrowania organizacji zakładowej (w przypadku, gdy wybrana w wyniku wprowadzenia zarządu komisarycznego, nowa komisja zakładowa prowadzi działalność sprzeczną z prawem wewnątrzwiązkowym) w taki sposób, by jej przedstawiciele mogli wziąć udział w posiedzeniu zarządu regionu, na którym będzie rozpatrywany ten wniosek [**uprawnienie to wynika z par. 16 ust. 2 Uchwały KK nr 384/94; zm. Uchwałą KK nr 406/94**]

Aktem prawa wewnątrzwiązkowego określającym zasady działania komisji rewizyjnych, ich obowiązki i uprawnienia jest Uchwała Nr 4 X KZD (Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ „Solidarność” - przyp. A.B.) ws. zasad działania komisji rewizyjnych. Dla przypomnienia przytaczam jej tekst.

4.2 Zasady działania Komisji Rewizyjnych NSZZ „Solidarność”

ROZDZIAŁ I ZASADY OGÓLNE

§ 1

1. Komisje rewizyjne (KR) należą do władz Związku w odpowiedniej strukturze NSZZ „Solidarność”. Ich zadania i kompetencje określone są w Statucie Związku oraz ewentualnie w uchwałach Krajowego Zjazdu Delegatów.
2. Podstawowym zadaniem KR jest kontrola działalności władz wykonawczych (*) odpowiedniego szczebla.
3. KR powinny również zwracać uwagę na zgodność działania odpowiednich władz wykonawczych z prawem państwowym.

§ 2

Komisje rewizyjne nie są uprawnione do reprezentowania danej struktury Związku na zewnątrz.

§ 3

Komisje rewizyjne wybierane przez odpowiednie walne zebrania (**) są niezależne od innych wybieranych przez te zebrania władz. Przy odwoływaniu członków KR stosuje się par. 9 ust.1 pkt 8 i 10 Statutu.

§ 4

1. Pomiędzy KR różnych struktur nie występuje nadrzędność ani zwierzchność.
2. Komisja rewizyjna wyższego szczebla może podjąć działania należące do kompetencji KR niższego szczebla w szczególnych okolicznościach:
 - na wniosek odpowiedniego walnego zebrania niższego szczebla,
 - na wniosek władzy wykonawczej nadrzędnej w stosunku do władzy, która ma podlegać kontroli, po uzyskaniu akceptacji równorzędnej sobie władzy wykonawczej.
 - z własnej inicjatywy, pod warunkiem uzyskania akceptacji równorzędnej sobie władzy wykonawczej.
3. Komisja rewizyjna wyższego szczebla może zlecić odpowiedniej KR podjęcie określonych działań kontrolnych mieszczących się w jej kompetencjach oraz zwrócić się o przekazanie odpowiednich informacji i wyjaśnień.
4. W odniesieniu do struktur branżowych przepisy ust. 2 i 3 stosuje się zgodnie z regulaminami tychże struktur.

ROZDZIAŁ II ZASADY FUNKCJONOWANIA KOMISJI REWIZYJNYCH

§ 5

Odpowiednia władza wykonawcza jest zobowiązana do zapewnienia organizacyjnych i finansowych warunków funkcjonowania komisji rewizyjnej danej struktury Związku.

§ 6

1. Członkowie komisji rewizyjnych decydują o wewnętrznej strukturze oraz sposobach i formach pracy danej KR, uwzględniając podjęte w tej sprawie postanowienia walnych zebrań, przed którymi składają sprawozdania ze swojej działalności.
2. W szczególności komisje rewizyjne mogą:
 - 1) powoływać Prezydium KR,
 - 2) powoływać stałe lub doraźne zespoły tematyczne,
 - 3) ustalać techniczną stronę przeprowadzania kontroli, w tym wyznaczać osoby i terminy kontroli oraz zlecać określone czynności kontrolne osobom spoza KR,
 - 4) cedować swoje uprawnienia na Prezydium, zespoły lub członków KR.
3. Walne zebranie może zobligować odpowiednią KR do podjęcia określonych działań, mieszczących się w jej uprawnieniach i kompetencjach.

ROZDZIAŁ III PRZEPROWADZANIE KONTROLI DZIAŁALNOŚCI WŁADZ WYKONAWCZYCH

§ 7

1. Podstawowym statutowym obowiązkiem każdej komisji rewizyjnej jest kontrola działalności odpowiednich władz wykonawczych w zakresie działalności finansowej oraz zgodności działalności z postanowieniami Statutu i uchwał władz zwierzchnich.
2. W zakresie działalności finansowej władzy wykonawczej, kontrole mogą i powinny dotyczyć m. in. następujących szczegółowych lub kompleksowych kwestii i zagadnień:
 - 1) całokształtu działalności finansowej, z przeprowadzeniem analizy wpływów i wydatków (ich celowości), w powiązaniu z zaplanowanymi w preliminarzach budżetowych,
 - 2) sprawdzenie zgodności z uchwałą finansową KZD i uchwałami władz zwierzchnich, rozliczania się i dysponowania funduszami pochodzącymi ze składek związkowych,
 - 3) prowadzenie i obieg dokumentacji finansowo - księgowej,
 - 4) nie zapowiadane sprawdzanie zgodności stanu kasy z ostatnim raportem kasowym.
3. W zakresie kontroli zgodności działalności władzy wykonawczej z postanowieniami Statutu i uchwał władz zwierzchnich, KR mogą i powinny w szczególności zwracać uwagę m. in. na:
 - 1) zgodność podejmowania decyzji oraz sposób ich podejmowania ze Statutem i uchwałami władz zwierzchnich,
 - 2) wykonywanie zapisów statutowych oraz uchwał władz zwierzchnich, odnoszących się bezpośrednio do danej władzy wykonawczej,
 - 3) formalne aspekty związane z pracą osób zatrudnionych przez władzę wykonawczą,
 - 4) gromadzenie dokumentacji związkowej: uchwał, protokołów z posiedzeń, korespondencji itp.
4. KR jest niezależna w podejmowaniu decyzji dotyczących przeprowadzania kontroli i jej zakresu oraz wyznaczenia osób do prowadzenia czynności kontrolnych.

§ 8

1. Tryb i warunki przeprowadzania kontroli powinny zostać uregulowane w stosownych porozumieniach zawartych pomiędzy władzą wykonawczą a komisją rewizyjną danej struktury Związku.
2. W przypadku braku porozumienia, o którym mowa w ust. 1, decyzje podejmuje odpowiednie walne zebrania.
3. Członkowie komisji rewizyjnej prowadzący oficjalne czynności kontrolne mają prawo:
 - 1) żądania złożenia ustnych i pisemnych wyjaśnień czy sprawozdań od odpowiednich członków władz wykonawczych lub pracowników,
 - 2) wglądu i sporządzania kopii lub odpisów wszystkich dokumentów kontrolowanej struktury, z uwzględnieniem ogólnie przyjętych zasad dotyczących tajemnicy służbowej i państwowej,
 - 3) zlecenia określonych czynności kontrolnych innym osobom, a w szczególności biegłym.
4. Decyzje dotyczące ust. 3 pkt 3 należy podejmować w porozumieniu z odpowiednią władzą wykonawczą.

§ 9

Przedstawiciele komisji rewizyjnej danej struktury Związku mają prawo udziału w posiedzeniach władzy wykonawczej tej struktury oraz jej prezydium, a także różnych komisji, zespołów i - utworzonych przez tę władzę wykonawczą - agend Związku.

Udział członków KR w tych posiedzeniach jest formą bieżącej kontroli działalności odpowiedniej władzy wykonawczej.

1. Podczas posiedzeń, o których mowa w ust. 1 członkowie KR posiadają prawo:
 - 1) wyrażania opinii o przebiegu obrad oraz na temat treści podejmowania decyzji co do ich zgodności ze Statutem i uchwałami władz zwierzchnich a także z prawem państwowym,
 - 2) zwracania uwagi na zauważone uchybienia względem regulaminu władzy wykonawczej lub przyjętego porządku obrad,
 - 3) zabierania głosu w sprawach proceduralnych,
 - 4) przedstawiania spraw związanych z działalnością KR
2. Zapisy ust. 1 i 2 muszą zostać uwzględnione w regulaminach odpowiednich władz wykonawczych.

§ 10

1. Jeżeli z przeprowadzonej przez KR kontroli sporządzony jest pisemny protokół, sprawozdanie, informacja lub notatka, które są oficjalnymi dokumentami danej komisji rewizyjnej, to należy je przekazać odpowiedniej władzy wykonawczej.
2. Sposób tworzenia i przyjmowania dokumentów, o których mowa w ust. 1, jest wewnętrzną sprawą danej KR, z uwzględnieniem postanowień prawa wewnątrzwiązkowego dotyczących podejmowania decyzji przez władze Związku.
3. Osoby odpowiedzialne za sprawy, które są przedmiotem danej kontroli, powinny mieć możliwość zapoznania się z odpowiednimi dokumentami komisji rewizyjnej.

ROZDZIAŁ IV KIEROWANIE PRZEZ KOMISJE REWIZYJNE WNIOSKÓW, ZALECEŃ I UWAG DO WŁADZ ZWIĄZKU

§ 11

Komisje rewizyjne są organami kontroli wewnętrznej Związku, co oznacza, że ich wnioski, uwagi, zalecenia pokontrolne itp. mogą być kierowane wyłącznie do władz lub członków Związku.

§ 12

1. Na podstawie przeprowadzonych kontroli komisje rewizyjne dokonują oceny działalności odpowiedniej władzy wykonawczej, którą przedstawiają w sprawozdaniach na walnych zebraniach.
2. Do walnych zebrań odpowiednie komisje rewizyjne mogą zgłaszać wnioski, zalecenia bądź uwagi w następujących kwestiach:
 - 1) udzielenia lub nie absolutorium ustępującym władzom wykonawczym,
 - 2) odwołania władzy wykonawczej danej struktury lub wskazanych jej członków,
 - 3) podjęcia decyzji dotyczących spraw związanych z działalnością i funkcjonowaniem danej KR lub władzy wykonawczej.
3. Forma i sformułowanie wniosku, o którym mowa w ust.1 pkt. 1 jest wewnętrzną sprawą danej KR.

§ 13

1. Do władz wykonawczych danej struktury odpowiednie komisje rewizyjne mogą zgłaszać wnioski, zalecenia bądź uwagi w następujących kwestiach:

- 1) ustosunkowania się do wskazanych w oficjalnych dokumentach z kontroli nieprawidłowości,
 - 2) usunięcie wskazanych w oficjalnych dokumentach z kontroli nieprawidłowości,
 - 3) zwołania sesji nadzwyczajnej walnego zebrania (stosuje się zasady zawarte w par. 18 ust.2 i par 22 ust.2 Statutu - a także w związku z par. 26 ust.2),
 - 4) zwołania lub uzupełnienia porządku obrad posiedzenia władzy wykonawczej,
 - 5) zażądania głosowania imiennego członków danej władzy wykonawczej, jeżeli zdaniem komisji rewizyjnej lub członków KR obecnych na posiedzeniu tejże władzy wykonawczej, został naruszony Statut lub uchwały władz zwierzchnich; głosowanie przeprowadza się w terminie wskazanym przez KR lub podczas najbliższego posiedzenia danej władzy wykonawczej,
 - 6) zawieszenia działalności władzy wykonawczej niższego szczebla (uprawnienie dotyczy tylko Krajowej Komisji Rewizyjnej i regionalnych komisji rewizyjnych),
 - 7) unieważnienia wyborów władz organizacji zakładowej (uprawnienie dotyczy tylko regionalnych komisji rewizyjnych).
2. Władza wykonawcza lub upoważnione przez nią osoby są zobowiązane ustosunkować się pisemnie do przekazanych jej wniosków, uwag czy zaleceń pokontrolnych odpowiedniej komisji rewizyjnej, w terminie jednego miesiąca.

§ 14

Do władz wykonawczych struktur nadrzędnych komisje rewizyjne mogą zgłaszać wnioski, zalecenia bądź uwagi w następujących kwestiach:

- 1) uchylenej decyzji równorzędnej im władzy wykonawczej, jeśli zdaniem KR poprzez jej podjęcie lub w trakcie jej podejmowania naruszono Statut lub uchwały władz zwierzchnich,
- 2) zawieszenia działalności równorzędnej im władzy wykonawczej.

§ 15

Oprócz wymienionych w niniejszej uchwale postanowień, komisje rewizyjne korzystają również z uprawnień zawartych w Statucie Związku oraz ewentualnych uchwałach odpowiednich walnych zebrań.

§ 16

1. Na podstawie par. 18 ust. 1 pkt 4 Statutu, niniejsza uchwała jest wiążąca dla wszystkich struktur Związku.
2. Uchwała wchodzi w życie od dnia uchwalenia.

(*) władza wykonawcza - odpowiednio: Komisja Krajowa, zarząd regionu, komisja zakładowa, rada sekcji i sekretariatu branżowego

() walne zebranie** - odpowiednio: walne zebranie członków (delegatów) organizacji zakładowej (międzyzakładowej lub terenowej), walne zebranie delegatów regionu, walne zebranie delegatów sekcji branżowej i problemowej, kongres sekretariatu, Krajowy Zjazd Delegatów.

Oprac. Adam Binduga

5 PRAWNO-FINANSOWE OBOWIĄZKI ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ

Związek Zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, której celem jest reprezentowanie i obrona ich praw, interesów zawodowych i społecznych. Związek zawodowy jest w swojej działalności statutowej niezależny od pracodawców, a także administracji państwowej i samorządu terytorialnego. Związki zawodowe działają na podstawie przepisów ustawy z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2002r. nr 79, poz. 854 z późn. zm.). Z chwilą uzyskania przez związek osobowości prawnej, podlega on także przepisom ustawy z dnia 15 lutego 1992r. o podatku dochodowym od osób prawnych (Dz.U. z 2000r. nr 54, poz. 654 z późn. zm.).

5.1 Obowiązki organizacji związkowej w zakresie ewidencji i identyfikacji podatkowej

Przede wszystkim zakładowa organizacja związkowa, jako osoba prawna, musi uzyskać wpis do Rejestru Organizacji Zakładowych w Zarządzie Regionu. Następnie musi wystąpić do właściwego Urzędu Statystycznego o nadanie jej Regonu, czyli numeru w systemie ewidencji podmiotów gospodarki narodowej oraz do Urzędu Skarbowego o nadanie Numeru Identyfikacji Podatkowej (NIP).

Także w razie ewentualnych zmian danych organizacji, np. jej siedziby, albo nazwy, już po uzyskaniu przez nią numeru NIP, zakładowa organizacja związkowa musi ubiegać się o uzyskanie nowego aktualnego zaświadczenia o numerze Regonu z Wojewódzkiego Urzędu Statystycznego. Ponadto w nieprzekraczalnym terminie 60 dni (od dnia powstania nowej nazwy lub zmiany siedziby) organizacja ma obowiązek złożyć informacje o zmianie danych objętych zgłoszeniem identyfikacyjnym na druku NIP 6, wraz z ponownie wypełnionym NIP 2 jako załącznikiem aktualizacyjnym.

Obowiązki zakładowej organizacji związkowej w tym zakresie wynikają z przepisów ustawy z dnia 13 października 1995r. o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników (Dz.U. nr 142, poz. 702) oraz z zarządzenia Ministra Finansów z dnia 21 grudnia 1995r. w sprawie wykonywania przepisów ustawy o zasadach ewidencji i identyfikacji podatników (M.P. nr 68, poz. 766).

5.2 Obowiązki organizacji związkowych wynikające z ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych

Zgodnie z ustawą o podatku dochodowym od osób prawnych, wszystkie organizacje związkowe, które posiadają osobowość prawną, podlegają obowiązkowi wynikającym z tej ustawy.

Są więc zobowiązane do prowadzenia ewidencji rachunkowej w sposób zapewniający ustalenie wysokości dochodu (straty) podstawy opodatkowania i należnego podatku.

Organizacje związkowe prowadzące działalność gospodarczą są zobowiązane również do składania, bez wezwania, deklaracji miesięcznych (CIT-2) w terminie do 20 dnia każdego miesiąca za miesiąc poprzedni.

Organizacje związkowe mają także obowiązek składać urzędowi skarbowym zeznania CIT-8 o wysokości dochodu (straty) osiągniętego w roku podatkowym wstępnie do dnia 31 marca roku następnego. Obowiązek ten dotyczy również organizacji zwolnionych ze składania zeznania CIT-2. Ponieważ ze Statutu Związku, ustawy o związkach zawodowych oraz innych przepisów prawa nie wynika obowiązek zatwierdzania i badania sprawozdań finansowych organizacji związkowych, organizacje te składają zeznanie CIT-8 wraz z załącznikiem CIT-8-0, jako zeznanie ostateczne z dołączonym sprawozdaniem finansowym (bilans, a także rachunek zysków i strat oraz informację dodatkową).

5.3 Źródła finansowania związków zawodowych

Podstawowym źródłem finansowania związków zawodowych są składki członkowskie. Wysokość składki członkowskiej została określona Uchwałą finansową i wynosi ona 1% płacy brutto (a więc bez składek na ubezpieczenia społeczne).

Związki uzyskują także wpływy z wpłat członkowskich na fundusze celowe oraz z darowizn i dotacji. Źródłami finansowania związków zawodowych są również dochody z działalności gospodarczej i dochody z imprez kulturalnych i sportowych. Związki pozyskują wpływy z odszkodowań uzyskiwanych na podstawie ustawy z dnia 25 października 1990r. o zwrocie majątku utraconego przez związki zawodowe w wyniku wprowadzenia stanu wojennego.

Dochody związków zawodowych przeznaczone na cele statutowe są wolne od podatku dochodowego. Zwolnieniu nie podlegają natomiast dochody na działalność gospodarczą, ani dochody, o których mowa w art. 17 ust. 1a ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych, a więc dochody uzyskane z działalności polegającej na wytworzeniu wyrobów przemysłu elektronicznego, paliwowego, tytoniowego, spirytusowego, winiarskiego, piwowarskiego a także wyrobów alkoholowych o zawartości alkoholu powyżej 1,5% oraz wyrobów z metali szlachetnych albo z udziałem tych metali lub dochodów uzyskanych z handlu tymi wyrobami.

5.4 Przeznaczenie funduszy związkowych (podział składki członkowskiej) i obowiązki w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych

Wpływy ze składek członkowskich pozostają w dyspozycji komisji zakładowych (60% składki). 35% wartości składek jest przekazywane do Zarządu Regionu, z czego Zarząd przekazuje 10% składki do Komisji Krajowej.

5% wpływów stanowią składki na fundusz strajkowy. Z tego 2,5% jest przekazywane do Komisji Krajowej, a pozostałe 2,5% pozostaje w dyspozycji Zarządu Regionu.

Z funduszy związku zawodowego można uzyskać pomoc finansową w formie zasiłku statutowego, zapomogi losowej, rzeczowego świadczenia okolicznościowego lub dopłaty do wypoczynku.

Uchwała Komisji Krajowej nr 647/99 określa zasiłki statutowe w wysokości:
100,00 zł – z tytułu urodzenia dziecka,
150,00 zł – z tytułu zgonu członka związku,
50,00 zł – z tytułu zgonu członka rodziny.

Zapomogi losowe wypłacane są w przypadku indywidualnych zdarzeń losowych, klęsk żywiołowych, długotrwałej choroby lub śmierci. Maksymalna wartość rzeczowych świadczeń okolicznościowych jest równa połowie najniższego wynagrodzenia z roku poprzedniego (w 2003 roku jest to kwota 380 zł.). Dopłaty do zorganizowanego wypoczynku obejmują wczasy, kolonie, obozy i zimowiska dla dzieci i młodzieży do lat 18.

Od wypłaconych osobom fizycznym przychodów nie wymienionych przez ustawę z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2000r. nr 14, po. 176 z późn. zm.) jako zwolnionych z podatku, organizacje mają obowiązek pobrać zaliczki na podatek dochodowy w wysokości 20% i przekazać go do właściwych urzędów skarbowych wraz z wypełnionymi odpowiednio deklaracjami podatkowymi.

5.5 Zasady gospodarki finansowej organizacji związkowych

Gromadzenie i wydatkowanie środków pieniężnych organizacji związkowych odbywa się za pośrednictwem kas i rachunku bankowego w oparciu o uchwały komisji zakładowej. Osobami uprawnionymi do gospodarowania tymi środkami są: przewodniczący organizacji związkowej, jego zastępca, skarbnik lub członek KZ.

Gospodarka kasowa prowadzona jest w oparciu o ustawę o rachunkowości. Operacje kasowe sporządzane są na podstawie: 1. dowodów źródłowych przychodowych – asygnat przychodowych KP (kasa przyjmie), 2. dowodów źródłowych rozchodowych – faktur, rachunków, paragonów dokumentujących zakup rzeczy i usługi, delegacji służbowych – asygnat wypłat Kw (kasa wypłaci) oraz 3. raportów kasowych jako dokumentów zbiorczych ujmujących całość operacji kasowych.

Natomiast bankowe operacje pieniężne prowadzone są za pośrednictwem rachunku rozliczeniowego. Dowodami operacji bankowych są przelewy, czeki gotówkowe oraz wyciągi bankowe.

Ewidencja księgową prowadzona jest przez KZ zgodnie z ustawą o rachunkowości wg szczególnych zasad dotyczących związków zawodowych. Ewidencja ta powinna prawidłowo ujmować składniki majątku i umożliwić sporządzenie sprawozdań finansowych.

Od 1 stycznia 2002r wszystkie organizacje związkowe (posiadające osobowość prawną), nie prowadzące działalności gospodarczej, muszą prowadzić rachunkowość zgodnie z zasadami określonymi przez Ministra Finansów w rozporządzeniu z dnia 15 listopada 2001r. w sprawie szczególnych zasad rachunkowości dla niektórych jednostek niebędących spółkami handlowymi, nieprowadzących działalności gospodarczej (Dz.U. Nr 137, poz. 1539). Rozporządzenie to w bardzo uproszczonej formie określa podstawowe zasady rachunkowości, sporządzanie bilansu i rachunku wyników. Oznacza to, że poszczególnym jednostkom pozostawia się dużą swobodę wyboru w stosowaniu szczegółowych rozwiązań w prowadzeniu ksiąg rachunkowych. Dla każdej

organizacji związkowej szczegółowe zasady prowadzenia rachunkowości ustala organ kierujący jednostką (Komisja Zakładowa, Zarząd Regionu itp.). W zakładowym planie kont stosuje się przepisy ustawy o rachunkowości i rozporządzenia przy uwzględnieniu specyfiki działalności jednostki. Przy ustaleniu zasad rachunkowości organizacja może stosować wszystkie uproszczenia, jeśli przyjęte przez nią rozwiązania zapewniają rzetelne i jasne przedstawienie sytuacji majątkowej i finansowej jednostki, oraz uwzględniają operacje istotne dla oceny działalności jednostki, z punktu widzenia potrzeb i kontroli wewnętrznej.

Organizacja związkowa ma obowiązek sporządzić sprawozdanie finansowe na dzień kończący rok obrotowy (31 grudnia) lub inny dzień bilansowy np. dzień zakończenia działalności w terminie nie później niż w ciągu 3 miesięcy od dnia bilansowego (31 marca).

Sporządzone sprawozdanie jest podpisywane (z podaniem daty podpisu) przez osobę, której powierzono prowadzenie ksiąg rachunkowych oraz przez kierownika jednostki, a jeżeli jednostką kieruje organ wieloosobowy sprawozdanie podpisują wszyscy członkowie tego organu.

Sprawozdanie finansowe jednostki składa się z bilansu, który powinien zawierać aktywa i pasywa na dzień zamknięcia ksiąg rachunkowych poprzedniego i bieżącego roku obrotowego oraz z rachunku zysków i strat, który obejmuje przychody i koszty oraz zyski i straty za poprzedni i bieżący rok obrotowy.

W zakresie kontroli skarbowej organizacje związkowe są zobowiązane: umożliwić pracownikom organu podatkowego (urzędu skarbowego, izby skarbowej lub gminy przy podatkach i opłatach stanowiących dochody gmin) dokonanie czynności kontrolnych, a na żądanie pracownika dokonującego tych czynności okazać posiadane akta, księgi i inne dokumenty wiążące się z prowadzoną przez nie działalnością, a także przedmioty związane z tą działalnością, oraz udzielać wyjaśnień dotyczących ustalania zobowiązania podatkowego.

Mają ponadto obowiązek sporządzać i udzielać organom podatkowym informacje o zdarzeniach mających wpływ na ustalenie zobowiązań podatkowych innych osób.

Organizacje związkowe są zobowiązane do przechowywania ksiąg i związanych z ich prowadzeniem dokumentów przez okres 5 lat.

6 NOWELIZACJA PRAWA PRACY

W dniu 26 lipca 2002 roku znowelizowane zostały ustawy, które w zasadniczy sposób zmieniają wiele instytucji prawno – pracowniczych stanowiących źródła prawa pracy.

Zmiany wprowadzone ostatnią nowelą dotyczą następujących ustaw:

- z dnia 26 czerwca 1976r. – Kodeks pracy (Dz.U. z 1998r. nr 21, poz. 94 ze zm.),
- z dnia 28 grudnia 1989r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz.U. z 2002r. nr 112, poz. 980),
- z dnia 23 maja 1991r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001r. nr 79, poz. 854 ze zm.),
- z dnia 26 lipca 1991r. o podatku dochodowym od osób fizycznych (Dz.U. z 2000r. nr 14, poz. 176 ze zm.),
- z dnia 4 marca 1994r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (Dz.U. z 1996r. nr 70, poz. 335 ze zm.).

Termin wejścia w życie znowelizowanych i nowych przepisów został ustalony w różny sposób (ustawa wprowadza trzy terminy wejścia w życie przepisów), a celem takiego działania miało być stopniowe przystosowanie istniejącego porządku prawnego do uchwalonych zmian. Niektóre zmiany weszły w życie po upływie 3 miesięcy od ich ogłoszenia, a więc od 29 listopada 2002 roku, niektóre zmiany obowiązują od 1 stycznia 2003 roku, a część zmian (w tym również kontrowersyjne przepisy dotyczące zwolnień grupowych) wejdzie w życie od 1 lipca 2003 roku.

Poniższe tabele w sposób jasny wskazują, jakie zmiany wprowadzono tą ustawą i jak zmieni się porządek prawny po wejściu w życie tych przepisów. Tabele zawierają wiele informacji pozwalających na zrozumienie wprowadzonych zmian i właściwe umieszczenie ich w obowiązującym systemie prawnym.

W pierwszej kolumnie tabeli można znaleźć informację, która naprowadza na tematykę i zakres zmian. Obok znajdują się numery artykułów ustaw, które zostały zmienione. Trzecia kolumna zawiera omówienie poprzedniego stanu prawnego, jeżeli zmieniony został istniejący wcześniej przepis. W wielu miejscach natomiast nie ma żadnego omówienia („brak przepisu”, „brak uregulowania”), lub zawarta tam informacja jest bardzo lapidarna. Stało się tak, dlatego że poprzednie ustawy nie zawierały unormowań prawnych na dany temat. Ustawa nowelizująca nie zmienia więc w danym przypadku poprzedniego zapisu, ale wprowadza całkiem nowe instytucje prawne. Podstawą wprowadzenia tego typu zmian była albo istniejąca praktyka w tym zakresie, albo zasadnicze zmiany na rynku pracy oraz w gospodarce. Najistotniejszą wydaje się być czwarta kolumna tabeli, która zawiera opis obowiązującego, po ostatnich zmianach, stanu prawnego. Nie są to wyczerpujące omówienia, ale powinny umożliwić każdemu zrozumienie istoty zmian oraz ich konsekwencje dla pracodawcy i pracownika. Ostatnia kolumna zawiera datę, od której obowiązywać będzie wprowadzony lub znowelizowany przepis (w przypadku zmian dotyczących Kodeksu pracy jest to albo 29 listopada 2002r., albo 1 stycznia 2003 roku).

7 ZMIANY W KODEKSIE PRACY

Najwięcej zmian dotyczy przepisów Kodeksu pracy. Niektóre z nich są jedynie zmianami o charakterze porządkowym, dostosowującymi użyte w Kodeksie pracy nazewnictwo do używanego w innych ustawach (w poniższej tabeli te zmiany zostały w większości pominięte). Natomiast zdecydowana większość zmian kodeksowych wprowadza nowe normy prawne lub w znaczący sposób modyfikuje zawarte w przepisach Kodeksu pracy uregulowania. Powodem wielu zmian było i tak stosowanie pewnych rozwiązań mimo braku konkretnych przepisów prawnych (jak np. wprowadzanie tzw. „przerwy na lunch” i in.). Wprowadzenie zmian miało na celu dostosowanie istniejącego porządku prawnego – pracowniczego do sytuacji gospodarczej i społecznej. Niestety, często zmiany te stanowią wzmocnienie pozycji pracodawców. Natomiast niewiele jest zmian, które można odczytać, jako rozwiązania korzystne dla pracowników.

Ponieważ wiele z tych zmian wymaga wprowadzenia zmian w przepisach wykonawczych, będą one na bieżąco dostosowywane do obecnego stanu prawnego. Do czasu natomiast wydania przepisów wykonawczych przewidzianych w ustawie, stosuje się dotychczasowe przepisy wykonawcze, o ile nie są one sprzeczne z ustawą nowelizującą.

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|---|---------------------|--|---|----------------------|
| Zawieszenie stosowania niektórych przepisów prawa pracy | 9 ¹ k.p. | Brak przepisu | <p>Do artykułu mówiącego o źródłach prawa pracy dodano przepis, który daje możliwość czasowego zawieszania stosowania niektórych źródeł prawa pracy.</p> <p>Źródłami prawa pracy są: kodeks pracy, inne ustawy i akty wykonawcze określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców, a także postanowienia układów zbiorowych pracy i innych, opartych na ustawie porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki pracownika i pracodawcy.</p> <p>Zawieszenie stosowania niektórych przepisów może, ale nie musi nastąpić, a jej podłożem jest trudna sytuacja finansowa pracodawcy. Zawieszenie może dotyczyć jedynie postanowień układów zbiorowych pracy, porozumień zbiorowych, regulaminów i statutów określających prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Nie może natomiast dotyczyć przepisów Kodeksu pracy, innych ustaw, czy rozporządzeń. Wskazane przepisy mogą ulec zawieszeniu w całości lub w części i zawieszenie to nie może trwać dłużej niż przez okres 3 lat.</p> <p>Porozumienie o zawieszeniu zawiera pracodawca i reprezentująca pracowników organizacja związkowa, a jeżeli pracodawca nie jest objęty działaniem takiej organizacji, porozumienie zawiera z przedstawicielstwem pracowników.</p> | 29.XI.2002r. |
| Definicja stosunku pracy | 22 § 1 k.p. | Pracownik był zobowiązany do wykonywania pracy określonego | Definicję stosunku pracy doprecyzowano przez dodanie dwóch elementów: obowiązku wykonywania pracy w | 29.XI.2002r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|---|--------------------------|---|--|----------------------|
| | | rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem. | miejscu i w czasie wyznaczonym przez pracodawcę. Nie wprowadza to natomiast istotnej zmiany w treści umowy o pracę, gdyż nadal należy wpisywać miejsce jej wykonywania, a czas nie jest elementem obligatoryjnym. | |
| Zakaz zastępowania umów o pracę umowami cywilnoprawnymi | 22 § 1 ² k.p. | Brak było wyraźnego przepisu na ten temat. | Wprowadzony przepis stanowi, że nie jest dopuszczalne zastąpienie umowy o pracę umowami cywilnoprawnymi z zachowaniem warunków charakterystycznych dla stosunku pracy. | 29.XI.2002r. |
| Porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia | 23 ^{1a} k.p. | W razie przejścia zakładu pracy lub jego części na innego pracodawcę staje się on z mocy prawa stroną w dotychczasowych stosunkach pracy przy niezmiennych warunkach pracy i płacy. | Przepis ten zezwala pracodawcom i związkowi zawodowym lub osobom reprezentującym pracowników uzgodnić w drodze porozumienia odstępstwa od postanowień umów o pracę poszczególnych pracowników i stosowanie postanowień mniej korzystnych warunków zatrudnienia, niż wynikające z umów o pracę. Można tego dokonać w zakładach pracy nie objętych układem zbiorowym pracy lub zatrudniających do 20 pracowników. Zakres i czas stosowania mniej korzystnych rozwiązań ma być przedmiotem porozumienia, z tym że okres ten nie może przekraczać 3 lat. Może to spowodować np. zmniejszenie zagwarantowanego wynagrodzenia, czy pozbawienie pracowników innych świadczeń, a także pozbawienie niektórych pracowników ochrony wynikającej z przepisów szczególnych (np. ochrony przysługującej działaczom związkowym). Porozumienie zawarte z przedstawicielstwem pracowników wymaga uprzedniego zaakceptowania przez właściwą komisję dialogu społecznego. Pracodawca przekazuje porozumienie | 29.XI.2002r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|--|----------------------|---|--|----------------------|
| | | | właściwemu inspektorowi pracy. | |
| Umowa na zastępstwo | 25 § 1 k.p. | Dotychczas nie był to wyróżniony kodeksowo sposób nawiązania stosunku pracy | W razie konieczności zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności (np. urlopu, urlopu macierzyńskiego lub wychowawczego, czy choroby) pracodawca może w tym celu zatrudnić innego pracownika na podstawie umowy o pracę na czas określony, odpowiadający okresowi tej usprawiedliwionej nieobecności. Do tej umowy mają zastosowanie przepisy dotyczące umowy zawartej na czas określony. Zawarcie tej umowy powinno określać z góry dokładny czas jej trwania i nie ulega ona przedłużeniu np. w sytuacji, gdy pracownica zatrudniona na zastępstwo zajdzie w ciążę. Wadą tej umowy jest brak możliwości jej wypowiedzenia przez którąkolwiek ze stron. | 29.XI.2002r. |
| Zawieszenie stosowania art. 25 ¹ k.p. | 25 ¹ k.p. | Trzecia umowa zawarta na czas określony przekształcała się automatycznie w umowę zawartą na czas nieokreślony, jeśli przerwa między rozwiązaniem poprzedniej, a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca. | Przepis ten został zawieszony do czasu przystąpienia Polski do Unii Europejskiej, a odnosi się do umów zawartych po 29 listopada 2002 roku. Oznacza to, że po 29.XI.2002, aż do czasu przystąpienia do Unii, pracodawcy mogą zawierać dowolną ilość umów czasowych z tym samym pracownikiem. | 29.XI.2002r. |
| Zwolnienie na poszukiwanie pracy | 37 § 1 k.p. | W okresie wypowiedzenia pracownik ma prawo do zwolnienia na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, bez względu na to, która ze stron dokonała | W razie wypowiedzenia umowy o pracę przez pracownika traci on prawo do zwolnienia na poszukiwanie pracy. Zwolnienie na poszukiwanie pracy, przysługuje pracownikowi w okresie wypowiedzenia, ale tylko wówczas, gdy to pracodawca dokonuje wypowiedzenia. Wymiar zwolnienia pozostał bez zmian | 29.XI.2002r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|--|--------------------------|--|--|----------------------|
| | | wypowiedzenia. | i wynosi 2 lub 3 dni robocze, w zależności od długości okresu wypowiedzenia. | |
| Zawiadomienie organizacji związkowej o zamiarze dokonania wypowiedzenia | 38 § 3 i § 4 k.p. | Dotychczas konsultacja wypowiedzeń umów o pracę zawartych na czas nieokreślony ze związkami zawodowymi była dwustopniowa i po nieuwzględnieniu zastrzeżeń organizacji zakładowej, pracodawca miał obowiązek konsultacji z ogólnokrajową organizacją związkową. | Po nowelizacji uproszczono tryb konsultacji i obecnie pracodawcę obowiązuje tylko jednostopniowa konsultacja zamiaru dokonania wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi (zatrudnionemu na podstawie umowy o pracę zawartej na czas nie określony) będącemu członkiem związku lub pracownikowi, którego organizacja związkowa objęła ochroną związkową. Nadal na pracodawcy spoczywa obowiązek ustalenia, czy pracownik niezrzeszony pozostaje pod ochroną związkową. | 29.XI.2002r. |
| Wyłączenia od wypowiedzenia umowy o pracę w okresie ochronnym | 40 k.p. | Nie stosuje się przepisów ochronnych wobec pracownika, któremu brakuje nie więcej, niż 2 lata do osiągnięcia emerytury, jeżeli uzyskał prawo do renty z tytułu zaliczenia do I lub II grupy inwalidów. | Wyrazy „prawa do renty z tytułu zaliczenia do I lub II grupy inwalidów” zastąpiono wyrazami „prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy”. Zatem wyłączenie ochrony stosunku pracy pracownika, któremu brakuje nie więcej niż 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku, następuje w razie uzyskania przez niego prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy. | 29.XI.2002r. |
| Odszkodowanie dla pracodawcy w razie nieuzasadnionego rozwiązania umowy o pracę przez pracownika | 61 ² § 1 k.p. | Dotychczas odszkodowanie przysługiwało w wysokości wyrządzonej szkody, ale nie mogło przewyższać wynagrodzenia pracownika za czas wypowiedzenia, a więc mogło być od tego wynagrodzenia niższe. | Po nowelizacji przepis Kodeksu pracy stanowi, że odszkodowanie to przysługuje w wysokości wynagrodzenia pracownika za okres wypowiedzenia, a w przypadku rozwiązania umowy o pracę zawartej na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – wysokość odszkodowania przysługuje w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. Zmiana spowoduje, że pracodawca dochodząc odszkodowania przed sądem | 29.XI.2002r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|--|--------------------------|---|---|----------------------|
| | | | nie będzie musiał dowodzić faktu poniesienia szkody ani też określać jej dokładnej wysokości. | |
| Obowiązek tworzenia regulaminu wynagradzania | 77 ² § 1 k.p. | Dotychczas obowiązek tworzenia regulaminu wynagradzania miał pracodawca zatrudniający co najmniej 5 pracowników. | Po nowelizacji prawa pracy obowiązek tworzenia regulaminu wynagradzania spoczywa na pracodawcy, który zatrudnia co najmniej 20 pracowników i nie jest objęty układem zbiorowym. Regulamin wynagradzania, który został wprowadzony u pracodawcy (który zatrudnia mniej pracowników) przed dniem wejścia w życie nowelizacji obowiązuje w przypadku umów o pracę do czasu wprowadzenia postanowień tego regulaminu dotyczących warunków umowy o pracę. | 29.XI.2002r. |
| Zwrot kosztów podróży służbowej | 77 ⁵ k.p. | Pracownikowi przysługiwał zwrot kosztów związanych z podróżą służbową na zasadach określonych w odpowiednim rozporządzeniu. | Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy lub poza stałym miejscem pracy, przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Przepisy wykonawcze będą określały zasady zwrotu kosztów podróży służbowej przewidziane dla pracowników zatrudnionych w państwowych lub samorządowych jednostkach sfery budżetowej, natomiast pozostali pracodawcy określają warunki zwrotu kosztów podróży służbowych w układzie zbiorowym pracy, regulaminach wynagradzania albo bezpośrednio w umowie o pracę, jeśli pracodawca nie jest objęty układem lub nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu wynagradzania. Ustalenia dotyczące diet nie mogą być jednak niższe niż dieta z tytułu podróży służbowej na obszarze całego kraju określona w | 1.I.2003r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|--|--------------------------|---|---|----------------------|
| | | | przepisach dla sfery budżetowej. Jeśli pracodawca nie ureguluje w przypisany sposób (układzie zbiorowym pracy lub regulaminie wynagradzania) zwrotu kosztów, pracownikowi będą przysługiwać należności wg przepisów odnoszących się do budżetówki. | |
| Sposób wypłaty wynagrodzenia | 86 § 3 k.p. | Pracodawca ma obowiązek wypłacać wynagrodzenie bezpośrednio do rąk pracownika chyba, że wyrazi on zgodę na piśmie na wypłatę w inny sposób. | Wypłata wynagrodzenia za pracę może nastąpić w inny sposób, niż do rąk pracownika, jeżeli tak stanowi układ zbiorowy pracy lub pracownik uprzednio wyrazi zgodę na to na piśmie. | 29.XI.2002r. |
| Potrącenie z wynagrodzenia | 87 § 1 i § 5 k.p. | Dotychczas nie było regulacji na ten temat. | Po nowelizacji pracodawca dokonując potrącenia wierzytelności z wynagrodzenia pracownika bierze pod uwagę kwotę wynagrodzenia pomniejszoną o zaliczkę na podatek od osób fizycznych i o składki na ubezpieczenia społeczne. Oznacza to dla pracownika mniejsze potrącenie, niż przed zmianą przepisu. Dodatkowe wynagrodzenie roczne podlega egzekucji na zaspokojenie świadczeń alimentacyjnych do pełnej wysokości. | 29.XI.2002r. |
| Prawo do wynagrodzenia za czas choroby | 92 § 1 i § 4 k.p. | Pracownik zachowywał prawo do wynagrodzenia za 35 dni w ciągu roku kalendarzowego. | Po nowelizacji za czas niezdolności do pracy (spowodowanej chorobą, odosobnieniem związanym z chorobą zakaźną, wypadkiem przy pracy, wypadkiem w drodze do lub z pracy, chorobą zawodową albo chorobą przypadającą w okresie ciąży), pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za 33 dni w ciągu roku kalendarzowego. Od 34 dnia tej niezdolności pracownik otrzymuje zasiłek chorobowy wypłacany przez ZUS. | 1.I.2003r. |
| Pierwszy dzień choroby trwającej | 92 § 1 ¹ k.p. | Brak przepisu | W przypadku choroby trwającej do 6 dni, pracownik traci prawo do wynagrodzenia za pierwszy dzień | 1.I.2003r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|------------------------------|--------------------------|---|--|----------------------|
| do 6 dni – bez wynagrodzenia | | | choroby. | |
| Odprawa pośmiertna | 93 § 7 k.p. | Odprawa pośmiertna nie przysługiwała, jeżeli pracodawca ubezpieczył pracownika na życie i rodzinie przysługiwało odszkodowanie w wysokości co najmniej równej tej odprawie. | Zasada wypłaty odprawy pośmiertnej pozostała niezmieniona. Jeżeli odszkodowanie przysługujące rodzinie zmarłego pracownika jest niższe od odprawy pośmiertnej, pracodawca jest zobowiązany wypłacić kwotę stanowiącą różnicę między tymi świadczeniami. | 29.XI.2002r. |
| Wydanie świadectwa pracy | 97 § 1 ¹ k.p. | Dotychczas pracodawca miał obowiązek wydawania świadectwa pracy przy każdym rozwiązaniu lub wygaśnięciu umowy o pracę. | Pracodawca nie ma obowiązku wydawania świadectwa pracy, jeżeli nawiązuje kolejną umowę o pracę z tym samym pracownikiem, bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy. W tej sytuacji pracodawca ma obowiązek wydać świadectwo pracy tylko na żądanie pracownika. | 29.XI.2002r. |
| Regulamin pracy | 104 § 2 k.p. | Regulaminu pracy nie wprowadzało się, jeżeli obowiązywał układ zbiorowy lub gdy pracodawca zatrudniał mniej niż 5 pracowników. | Regulaminu pracy nie wprowadza się, jeśli obowiązuje układ zbiorowy pracy lub gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 20 pracowników. Regulamin pracy wprowadzony u pracodawcy, który w dniu wejścia w życie nowelizacji nie ma obowiązku jego ustalenia, obowiązuje do czasu poinformowania pracownika przez pracodawcę o obowiązujących normach czasu pracy, o terminach dni wolnych wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu czasu pracy, o prze nocnej, o terminie, miejscu i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz o przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia o obecności w pracy, a także usprawiedliwiania nieobecności w pracy. | 29.XI.2002r. |
| Obowiązek poinformowania | 104 ⁴ k.p. | Dotychczas pracodawca nie miał takiego obowiązku. | Pracodawca, który nie ma obowiązku ustalania regulaminu pracy informuje pracownika o | 29.XI.2002r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|---|--|--|--|----------------------|
| pracownika na piśmie o warunkach pracy | | | obowiązujących normach czasu pracy, o terminach dni wolnych wynikających z rozkładu czasu pracy w pięciodniowym tygodniu czasu pracy, o porze nocnej, o terminie, miejscu i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz o przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia o obecności w pracy, a także usprawiedliwiania nieobecności w pracy. | |
| Wpływy z kar pieniężnych nałożonych na pracownika | 108 § 4 k.p. | Do czasu nowelizacji przepisów prawa pracy wpływy z kar pieniężnych przeznaczano na cele socjalne. | Po nowelizacji pieniądze te przeznacza się na poprawę warunków bezpieczeństwa i higieny pracy. | 29.XI.2002r. |
| Zniesienie zakazu kumulacji kar | 113 ¹ k.p. | Pracownik ukarany karą porządkową nie mógł być pozbawiony dodatkowych uprawnień uzależnionych od nienaruszania obowiązków pracowniczych. | Po wprowadzeniu ostatnich zmian, możliwe jest ukaranie pracownika za naruszanie porządku jednocześnie karą porządkową i utratą dodatkowych uprawnień (np. nagrody lub premii). | 29.XI.2002r. |
| Długość okresu rozliczeniowego | 129 § 1 k.p. | Okres rozliczeniowy do 3 miesięcy. | Okres rozliczeniowy został wydłużony do 4 miesięcy. | 1.I.2003r. |
| Wydłużenie okresu rozliczeniowego | 129 § 1 ¹ i 1 ² k.p. | Brak odpowiedniego uregulowania przed nowelizacją. | Okres rozliczeniowy może być wydłużony do 6 miesięcy w budownictwie, rolnictwie i hodowli, przy pilnowaniu osób i mienia, przy wykonywaniu prac użytecznych społecznie lub służących zaspakajaniu codziennych potrzeb ludności, a jeżeli jest to dodatkowo uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy – nawet do 12 miesięcy. Nie jest jednak dopuszczalne stosowanie przedłużonego okresu rozliczeniowego w systemach pracy o których | 1.I.2003r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|-----------------------|------------------------|--|--|----------------------|
| | | | <p>mowa w art. 129 4 k.p., w ruchu ciągłym, przy czterobrygadowej organizacji pracy oraz przy dozorcze i pogotowiu do pracy.</p> <p>Ustalenie przedłużonego okresu rozliczeniowego następuje na podstawie układu zbiorowego lub po wyrażeniu na to zgody przez zakładową organizację związkową, a przy jej braku ustalenia dokonuje pracodawca po uprzednim zawiadomieniu właściwego inspektora pracy.</p> | |
| Przerywany czas pracy | 129 ^{5a} k.p. | Brak odpowiedniego uregulowania przed nowelizacją. | <p>Przerywany czas pracy może być wprowadzony, jeżeli jest to uzależnione rodzajem pracy lub jej organizacją. Rozkład czasu pracy może przewidywać jedną przerwę, trwającą nie dłużej, niż 5 godzin, nie wliczaną do czasu pracy. Za czas tej przerwy pracownikowi przysługuje wynagrodzenie w wysokości połowy wynagrodzenia za czas przestoju. Przerywany czas pracy wprowadza się w układzie zbiorowym, natomiast u pracodawcy będącego osobą fizyczną, prowadzącego działalność w zakresie rolnictwa, u którego nie działa zakładowa organizacja związkowa, przerywany czas pracy może być wprowadzony na podstawie umowy o pracę. Pracownikowi przysługuje wówczas wynagrodzenie za czas przerwy, jeżeli wynika to z umowy o pracę.</p> | 29.XI.2002r. |
| Zadaniowy czas pracy | 129 ⁸ k.p. | Przed nowelizacją można było wprowadzić zadaniowy czas pracy w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy i jej organizacją. | Obecnie można wprowadzić zadaniowy czas pracy w przypadkach uzasadnionych rodzajem pracy lub jej organizacją albo miejscem wykonywania pracy. | 29.XI.2002r. |
| Przerwa w pracy | 129 ¹⁰ k.p. | Przed nowelizacją nie było | Obok 15-sto minutowej przerwy wliczanej do czasu | 29.XI.2002r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|--|---|--|--|----------------------|
| | | właściwego przepisu, który regulowałby kwestię tzw. „przerwy na lunch” wprowadzanej przez niektórych pracodawców. | pracy, obowiązkowo udzielanej pracownikowi pracującemu co najmniej 6 godzin dziennie, pracodawca może wprowadzić jedną przerwę nie wliczaną do czasu pracy, w wymiarze nie przekraczającym 60 minut. Przerwę tę wprowadza się w układzie zbiorowym, regulaminie pracy albo w umowie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest zobowiązany do ustalenia regulaminu pracy. | |
| Ewidencja czasu pracy | 129 ¹¹ k.p. | Pracodawca miał obowiązek prowadzenia ewidencji czasu pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych i udostępniania jej na żądanie pracownika. | Pracodawca jest obowiązany prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika do celów prawidłowego ustalenia jego wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą. Pracodawca nie ewidencjonuje czasu pracy pracowników objętych zadaniowym czasem pracy, zarządzających oraz otrzymujących ryczałt za godziny nadliczbowe. Prowadzoną ewidencję należy udostępnić pracownikowi na jego żądanie. | 1.I.2003r. |
| Limit godzin nadliczbowych | 133 § 2 ¹ k.p. | Limit godzin nadliczbowych wynosił 4 godziny na dobę i 150 rocznie. | Obecnie limit godzin nadliczbowych wynosi również 4 godziny na dobę i 150 rocznie, ale limit roczny może być zwiększony w układzie zbiorowym lub regulaminie pracy, albo w umowie o pracę. Czas pracy, z uwzględnieniem pracy w godzinach nadliczbowych, nie może przekroczyć przeciętnie 48 godzin tygodniowo w przyjętym okresie rozliczeniowym. | 29.XI.2002r. |
| Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych | 134 § 1 i dodany § 1 ^{1a} k.p. | Za pierwsze 2 godziny nadliczbowe pracownik otrzymywał 50 % wynagrodzenia, a za pozostałe godziny oraz nadliczbową pracę w nocy, niedziele i święta – | Dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych w wysokości 50% wynagrodzenia przysługuje a pracę w dni powszednie oraz w niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Natomiast za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w nocy oraz za | 1.I.2003r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|---|--------------|--|--|----------------------|
| | | 100%. | przypadające w niedziele i święta nie będące dla pracownika dniami pracy zgodnie z rozkładem czasu pracy, a także za pracę w godzinach nadliczbowych przypadających w dniu wolnym od pracy udzielonym w zamian za pracę w niedziele i święta będące dla pracownika dniami pracy przysługuje dodatek w wysokości 100% wynagrodzenia. | |
| Ryczałt za nadgodziny | 137 § 3 k.p. | Brak przepisu regulującego tę kwestię przed nowelizacją. | W stosunku do pracowników wykonujących pracę w porze nocnej stale poza zakładem pracy dodatkowe wynagrodzenie w wysokości 20% stawki godzinowej może być zastąpione ryczałtem, którego wysokość odpowiada przewidywanemu wymiarowi pracy w porze nocnej. | 29.XI.2002r. |
| Udzielanie czasu wolnego za godziny nadliczbowe | 143 k.p. | Zamiast dodatku za pracę w nadgodzinach mógł być udzielony na wniosek pracownika czas wolny. | Pozostała możliwość udzielenia czasu wolnego za pracę w nadgodzinach dla pracownika na jego wniosek. Ponadto pracodawca może sam, bez wniosku pracownika, udzielić czasu wolnego, jednak najpóźniej do zakończenia okresu rozliczeniowego. Wymiar czasu wolnego jest o połowę wyższy od liczby przepracowanych nadgodzin, jednakże nie może to spowodować obniżenia wynagrodzenia należnego pracownikowi za pełny miesięczny wymiar czasu pracy. | 29.XI.2002r. |
| Wymiar i zasady udzielania urlopu | 154 k.p. | Poprzednie brzmienie przepisu nie zostało zmienione, a jedynie doprecyzowane. | Pracownikowi objętemu systemem czasu pracy określonym w art. 129 ⁴ k.p. (przedłużony czas pracy) i art. 142 k.p. (dozór urzędów, pogotowie do pracy) albo zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy (jeżeli rozkład czasu pracy przewiduje dni pracy i dni jej niewykonywania) urlopu udziela się w dniach, które są dla tego pracownika dniami pracy i dniami wolnymi od | 1.I.2003r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|-------------------------------|--|--|--|----------------------|
| | | | pracy w takiej proporcji, w jakiej te dni występują w czasie wykonywania pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Jeżeli więc dla pracownika dni niedziel i świąt są dniami pracy, to będzie można udzielić im w tym dniu urlopu. | |
| Urlop proporcjonalny | 155 ¹ i 155 ² k.p. | | Nowe brzmienie przepisu nie wprowadza zasadniczych zmian, natomiast uściśla i precyzuje zasady udzielania urlopu proporcjonalnego. | 1.I.2003r. |
| Podział urlopu | 162 k.p. | Na wniosek pracownika urlop może być podzielony. Co najmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. | Na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części. W takim jednak wypadku, co najmniej jedna część urlopu powinna obejmować nie mniej niż 14 kolejnych dni kalendarzowych. Zatem przynajmniej jeden urlop wypoczynkowy w ciągu roku powinien obejmować nieprzerwanie 10 dni urlopu, 2 niedziele i 2 dni wolne, wynikające z pięciodniowego tygodnia pracy. | 1.I.2003r. |
| Plan urlopów | 163 § 1 i dodany § 1 ¹ k.p. | Plan urlopów był obowiązkowy i ustalał go pracodawca w porozumieniu z zakładową organizacją związkową. | Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu w wymiarze 4 dni na żądanie. Pracodawca nie ustala planu urlopów, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wyraziła na to zgodę. Jeżeli organizacja związkowa nie wyrazi zgody lub gdy u danego pracodawcy nie działa organizacja związkowa, pracodawca ustala termin urlopu po porozumieniu z pracownikiem. | 1.I.2003r. |
| Urlop w okresie wypowiedzenia | 167 ¹ k.p. | Brak było wcześniej odpowiedniego uregulowania. | W okresie wypowiedzenia pracownik jest zobowiązany do wykorzystania przysługującego mu urlopu, jeżeli pracodawca w tym czasie udzieli mu urlopu. Natomiast pracownik nie może domagać się pracodawcy wykorzystania w tym okresie przysługującego mu urlopu. | 1.I.2003r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|---|-----------------------|--|--|----------------------|
| Urlop „na żądanie” | 167 ² k.p. | Brak wcześniejszego uregulowania | Pracodawca ma obowiązek udzielić pracownikowi na jego żądanie i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. | 1.I.2003r. |
| Łączny wymiar urlopu „na żądanie” | 167 ³ k.p. | Brak przepisu. | Łączny wymiar urlopu „na żądanie” nie może przekroczyć 4 dni kalendarzowych w ciągu roku, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy. | 1.I.2003r. |
| Urlop niewykorzystany | 168 k.p. | Niewykorzystany urlop należy udzielić pracownikowi do końca I kwartału następnego roku kalendarzowego. | Urlopu niewykorzystanego w terminie określonym w planie urlopów, należy pracownikowi udzielić najpóźniej w do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Zasada ta nie dotyczy urlopu „na żądanie”. | 1.I.2003r. |
| Wyjątek od obowiązku wypłaty ekwiwalentu za urlop | 171 § 3 k.p. | Wcześniej to zagadnienie nie było uregulowane. | Pracodawca nie ma obowiązku wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jeżeli nawiązuje kolejną umowę o pracę z tym samym pracownikiem, bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę. Wykorzystanie urlopu podczas kolejnego stosunku pracy powinno być ustalone z pracownikiem. | 29.XI.2002r. |
| Wynagrodzenie za czas urlopu | 172 k.p. | | Wynagrodzenie za czas urlopu należy wypłacić nie później niż w terminie wypłaty wynagrodzenia u pracodawcy dla tego pracownika. Jednak do pracowników korzystających z urlopów wypoczynkowych w dniu wejścia w życie nowelizacji stosuje się dotychczasowe przepisy dotyczące urlopu wypoczynkowego (art. 9 ustawy nowelizującej przepisy | 29.XI.2002r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|---|---------------------------|--|--|----------------------|
| | | | Kodeksu pracy). | |
| Wyjątek od zasady ochrony trwałości stosunku pracy kobiet w ciąży | 177 § 3 ¹ k.p. | Umowa o pracę zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy albo na okres próbny przekraczający 1 miesiąc, która ulegałaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, ulega przedłużeniu do dnia porodu. | Ochrona stosunku pracy kobiet w ciąży nie ma zastosowania w przypadku zawarcia umowy o pracę na czas określony w celu zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności w pracy. A więc pracownica, zatrudniona na tzw. „zastępstwo”, gdy zajdzie w ciążę w czasie trwania tego stosunku pracy, nie będzie mogła skorzystać z możliwości przedłużenia umowy o pracę do czasu porodu. | 29.XI.2002r. |
| Czas pracy osoby uprawnionej do urlopu wychowawczego | 186 § 3 k.p. | | Pracownica uprawniona do urlopu wychowawczego może złożyć pracodawcy wniosek o obniżenie jej wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy, w tym okresie, w którym mogłaby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca ma wówczas obowiązek uwzględnić taki wniosek. | 29.XI.2002r. |
| Urlop wypoczynkowy młodocianego | 205 § 3 k.p. | Przed nowelizacją brak było wyraźnego zapisu na ten temat. | Młodocianemu, który nie nabył prawa do urlopu z powodu krótkiego okresu zatrudnienia, pracodawca może na jego wniosek udzielić zaliczkowo urlopu w okresie ferii szkolnych. | 29.XI.2002r. |
| Zawiadomienie o rozpoczęciu działalności | 209 k.p. | Pracodawca rozpoczynający działalność był obowiązany zawiadomić inspektora pracy i inspektora sanitarnego o rozpoczęciu działalności, zmianie miejsca, rodzaju i zakresu działalności oraz o przewidywanej liczbie pracowników, a także złożyć pisemną informację o środkach i | Po nowelizacji pracodawca rozpoczynający działalność jest zobowiązany zawiadomić inspektora pracy i inspektora sanitarnego o rozpoczęciu działalności oraz o zmianie miejsca, rodzaju i zakresu działalności, jeżeli zmiana technologii może powodować zwiększenie zagrożenia dla zdrowia pracowników. Zawężono zakres informacji – pracodawca rozpoczynający działalność ma obowiązek zawiadomić o miejscu, rodzaju i zakresie prowadzonej działalności. Po nowelizacji termin zawiadomienia wydłużono do 30 | 29.XI.2002r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|---|---------------------------|--|---|----------------------|
| | | procedurach przyjętych dla spełnienia wymagań wynikających z przepisów bhp oraz o zaprzestaniu działalności i likwidacji. Termin zawiadomienia wynosił 14 dni. | dni. Pracodawca nie ma obecnie obowiązku zgłaszania likwidacji (zaprzestania) działalności. | |
| Obowiązek wstępnych badań lekarskich | 299 § 1 k.p. | Wstępnym badaniom lekarskim podlegała każda przyjmowana do pracy osoba. | Wstępnym badaniom lekarskim podlegają osoby przyjmowane do pracy i pracownicy młodociani przenoszeni na inne stanowiska pracy oraz pracownicy przenoszeni na stanowiska pracy, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki uciążliwe. Wstępnym badaniom nie podlegają przyjmowani ponownie do pracy u tego samego pracodawcy na to samo stanowisko lub na inne, ale na takich samych warunkach pracy, na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej. | 29.XI.2002r. |
| Obowiązek posiadania wymaganych kwalifikacji | 237 ³ k.p. | Przed dopuszczeniem do pracy, pracodawca miał obowiązek przeszkolić każdego pracownika. | Pracodawca jest obowiązany zapewnić przeszkolenie pracownika w zakresie bhp przed dopuszczeniem go do pracy oraz prowadzenie okresowych szkoleń w tym zakresie. Szkolenie pracownika przed dopuszczeniem do pracy nie jest wymagane w przypadku podjęcia przez niego pracy na tym samym stanowisku pracy, które zajmował u danego pracodawcy bezpośrednio przed nawiązaniem z tym pracodawcą kolejnej umowy o pracę. | 29.XI.2002r. |
| Ekwiwalent pieniężny za pranie własnej odzieży roboczej | 237 ⁹ § 3 k.p. | Przed nowelizacją była wymagana zgoda pracownika na powierzenie mu obowiązku prania własnej odzieży roboczej | Obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie prania, konserwacji, naprawy, odpylania i odkażania odzieży roboczej. Może on jednak zobowiązać pracownika do prania własnej odzieży roboczej, za wypłatą | 29.XI.2002r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|---|------------------------|---|--|----------------------|
| przez pracownika | | w zamian za ekwiwalent pieniężny. | odpowiedniego ekwiwalentu, a wówczas zgoda pracownika nie jest wymagana. | |
| Służba BHP | 237 ¹¹ k.p. | Pracodawca zatrudniający więcej niż 10 pracowników miał obowiązek tworzenia służby bhp. Zatrudniający do 50 pracowników – mógł powierzyć te zadania specjalistom spoza zakładu, a zatrudniający do 100 – mógł powierzyć te zadania pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy. | Pracodawca zatrudniający więcej pracowników ma obowiązek utworzenia służby bhp. Natomiast pozostali pracodawcy mogą powierzyć te zadania specjalistom spoza zakładu pracy albo pracownikowi zatrudnionemu przy innej pracy, albo też sami mogą je wykonywać, pod warunkiem posiadania odpowiednich kwalifikacji. Jeżeli jest to uzasadnione stwierdzonymi zagrożeniami zawodowymi właściwy inspektor pracy może nakazać utworzenie służby bhp przez pracodawcę, nawet jeżeli zatrudnia on mniej niż 100 pracowników. | 29.XI.2002r. |
| Komisja BHP | 237 ¹² k.p. | Pracodawca zatrudniający więcej niż 50 pracowników miał obowiązek powołania komisji bhp. | Obecnie, obowiązek powołania komisji bhp ma pracodawca, który zatrudnia więcej niż 250 pracowników. | 29.XI.2002r. |
| Układy zbiorowe pracy w jednostkach budżetowych | 240 § 4 i § 5 k.p. | Brak przepisu. | Zawarcie układu w przypadku pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych, zakładach budżetowych oraz gospodarstwach pomocniczych jednostek budżetowych może nastąpić wyłącznie w ramach środków finansowych będących w ich dyspozycji, w tym wynagrodzeń określonych na podstawie odrębnych przepisów. | 29.XI.2002r. |
| Naruszenie przepisów bhp | 283 § 2 pkt 1 k.p. | Poprzednie brzmienie przepisu odpowiadało uregulowaniom przepisu art. 209 k.p. | Znamiona czynu podlegającego karze dostosowano do zmian w przepisie art. 209 k.p. dotyczącego zawiadomienia inspektora pracy i inspektora sanitarnego o rozpoczęciu oraz o zmianie działalności i terminu tego zawiadomienia. | 29.XI.2002r. |

8 ZMIANY W USTAWIE O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH

Zmiany wprowadzone nowelizacją prawa pracy do ustawy o związkach zawodowych w znaczny sposób uszczuplają dotychczasowe przywileje organizacji związkowych i ich działaczy. Przede wszystkim, aby utrzymać lub uzyskać status zakładowej organizacji związkowej, musi ona mieć, co najmniej 10 członków, będących pracownikami u danego pracodawcy. Ponadto, co kwartał należy informować pracodawcę o liczbie członków zakładowej organizacji związkowej. Znacznie ograniczono ochronę, z jakiej korzystali działacze związkowi oraz wprowadzono ograniczenia wobec międzyzakładowej organizacji związkowej. Ochrona stosunku pracy działaczy związkowych wyraża się w zakazie – bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej – wypowiedzania i rozwiązywania stosunku pracy i dokonywania przez pracodawcę zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść pracownika. Ochrona została po nowelizacji utrzymana, ale w ograniczonym zakresie, zarówno w odniesieniu do organizacji zakładowych, jak i międzyzakładowych. Trzeba też pamiętać, że w odniesieniu do organizacji związkowych Sąd Najwyższy odmówił ochrony działaczom będącym członkami komisji rewizyjnych.

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|---|---------------------------------|--|--|----------------------|
| Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej | art. 25 ¹ ust. 1 i 2 | Brak przepisu | <p>Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują jedynie tym organizacjom związkowym działającym w zakładzie pracy, które spełniają określone ustawą kryteria.</p> <p>Uprawnienia zakładowej organizacji związkowej przysługują organizacji zrzeszającej co najmniej 10 członków będących pracownikami lub osobami wykonującymi pracę na podstawie umowy o pracę nakładczą u pracodawcy objętego działaniem tej organizacji, albo też są funkcjonariuszami Policji, Straży Granicznej i Służby Więziennej, strażakami Państwowej Straży Pożarnej i pracownikami Najwyższej Izby Kontroli, pełniącymi służbę w jednostce objętej działaniem tej organizacji.</p> <p>W związku z wprowadzeniem tego kryterium, zakładowa organizacja związkowa ma obowiązek przedstawić, co kwartał – według stanu na ostatni dzień kwartału – w terminie do 10 dnia miesiąca następującego po tym kwartale, pracodawcy (albo dowódcy jednostki, w której funkcjonariusze – członkowie tej organizacji pełnią służbę) informację o łącznej liczbie członków tej organizacji, w tym o liczbie członków, będących jego pracownikami lub funkcjonariuszami pełniącymi służbę w danej jednostce.</p> | 1.I.2003r. |
| Ustalanie i zmiana regulaminów | art. 27 ust. 3 oraz art. 30 | Artykuł dotyczył ustalania zasad wykorzystywania zakładowego | Ustalanie i zmiana wszelkich regulaminów następuje w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową, | 1.I.2003r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|---|---------|---|--|----------------------|
| | | funduszu świadczeń socjalnych. | <p>działającą w zakładzie pracy i spełniającą wymagane kryteria, a więc jest zakładową organizacją związkową w rozumieniu znowelizowanej ustawy. Dotyczy to także zasad podziału środków na wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych w państwowej sferze budżetowej. Kodeks pracy, po skreśleniu art. 27 ust. 4 ustawy o związkach zawodowych, już tej materii nie reguluje.</p> <p>W razie nieosiągnięcia przez organizacje związkowe lub organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 241^{25a} porozumienia w przedmiocie wspólnego stanowiska (w zakresie ustalania regulaminów wynagradzania, nagród, i premiowania, planu urlopów oraz okresów rozliczeniowych) decyzję w tych sprawach podejmuje pracodawca. Przed podjęciem decyzji rozpatruje on odrębne stanowiska organizacji zakładowych.</p> <p>Termin na wypracowanie i przedstawienie wspólnie uzgodnionego stanowiska wynosi w dalszym ciągu 30 dni.</p> | |
| Ochrona stosunków pracy działaczy związkowych | art. 32 | Pracodawca nie mógł bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć, ani rozwiązać stosunku pracy ani też zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść | Pracodawca nie może bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej wypowiedzieć, rozwiązać stosunku pracy ani zmienić jednostronnie warunków pracy lub płacy na niekorzyść imiennie wskazanego uchwałą zarządu jego członka lub innego pracownika należącego do zakładowej organizacji związkowej, | 1.VII.2003r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|-------------|---------|---|--|----------------------|
| | | <p>pracownika będącego członkiem zarządu lub komisji rewizyjnej podczas trwania mandatu i przez okres roku po jego wygaśnięciu. Ta sama ochrona przysługiwała członkom komitetu założycielskiego przez 6 miesięcy od dnia jego utworzenia oraz odpowiednio pracownikowi pełniącemu z wyboru funkcję w organach związku.</p> | <p>upoważnionego do jej reprezentowanie wobec pracodawcy albo organu lub osoby dokonującej za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy.</p> <p>Ochrona przysługuje przez okres określony w uchwale zarządu, a po jego upływie dodatkowo przez okres wynoszący połowę poprzedniego okresu, jednak nie dłużej niż rok.</p> <p>W przypadku organizacji reprezentatywnej nie można wskazać większej liczby chronionych związkowców niż liczba kadry kierowniczej w zakładzie pracy. Osobami stanowiącymi kadrę kierowniczą są kierujący jednoosobowo zakładem pracy i ich zastępcy, albo wchodzący w skład kolegialnego organu zarządzającego zakładem pracy, a także inne osoby wyznaczone do dokonywania za pracodawcę czynności w sprawach z zakresu prawa pracy. Zatem liczba pracowników podlegających ochronie jest równa lub niższa od liczby osób stanowiących kadrę kierowniczą u pracodawcy albo jest ustalona według kryterium liczebności członków tej organizacji. Zarząd zakładowej organizacji związkowej ma więc prawo wskazać 2 pracowników, a w przypadku większej liczby dodatkowych pracowników. Kryterium liczebności wyraża się następująco: jeśli reprezentatywna organizacja związkowa zrzesza do 20 członków, ma ona prawo</p> | |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|-------------|---------|-----------------------|--|----------------------|
| | | | <p>wskazać 2 pracowników. Jeśli natomiast zrzesza więcej niż 20 pracowników – ma prawo wskazać (poza dwoma wskazywanymi członkami) dodatkowo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 10 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 21 do 50 tych członków, - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 20 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 51 do 150 tych członków, - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 30 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 151 do 300 tych członków, - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 40 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale od 301 do 500 tych członków, - po jednym pracowniku na każde rozpoczęte 50 członków tej organizacji będących pracownikami, w przedziale powyżej 500 tych członków, <p>W przypadku organizacji niereprezentatywnej ochrona przysługuje jednemu imiennie wskazanemu przez zarząd pracownikowi.</p> <p>Ochrona przysługuje także przez okres 6 miesięcy od dnia utworzenia komitetu założycielskiego, nie więcej niż 3 pracownikom imiennie wskazanym uchwałą komitetu.</p> | |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|---|----------------|--|---|----------------------|
| | | | <p>Do czasu imiennego wskazania pracowników, ochrona przysługuje tylko przewodniczącemu zakładowej organizacji związkowej lub komitetu założycielskiego.</p> <p>Pracownik pełniący z wyboru funkcję związkową korzysta z ochrony w okresie urlopu bezpłatnego lub zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy udzielonego na pełnienie tej funkcji oraz przez rok po upływie tego okresu. W takim przypadku zgodę na wypowiedzenie lub rozwiązanie stosunku pracy, a także na jednostronną niekorzystną zmianę warunków pracy lub płacy wyraża właściwy statutowo organ organizacji związkowej, w której pracownik pełni albo pełnił tę funkcję.</p> | |
| Uprawnienia międzyzakładowej organizacji związkowej | art. 34 ust. 1 | Przepisy dotyczące zakładowej organizacji związkowej miały także zastosowania do organizacji międzyzakładowej. | Po nowelizacji wprowadzono analogiczne ograniczenia ochrony stosunków pracy działaczy związkowych wobec organizacji międzyzakładowych. Został ograniczony krąg międzyzakładowych organizacji związkowych, uprawnionych do wskazania członków, których stosunki pracy podlegają ochronie. Uprawnienie to ma organizacja międzyzakładowa, która w co najmniej jednym zakładzie pracy objętym jej działaniem zrzesza pracowników w liczbie wymaganej do uzyskania statusu organizacji reprezentatywnej (na podstawie art. 241 ^{25a} k.p.). Jeśli organizacja jest reprezentatywna w choćby jednym zakładzie, w którym działa, może ewentualnie wskazać większą liczbę działaczy podlegających ochronie, ustaloną w odniesieniu do liczby jej członków, na zasadach mających zastosowania do zakładowych | 1.VII.2003r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|-------------|---------|-----------------------|--|----------------------|
| | | | <p>organizacji związkowych. Organizacja taka może zwiększyć liczbę działaczy chronionych w jednym zakładzie, w którym jest reprezentowana, o liczbę pozostałych zakładów, w których działa i ma co najmniej po 10 członków.</p> <p>W przypadku, gdy międzyzakładowa organizacja związkowa w żadnym zakładzie nie zrzesza takiej liczby pracowników, która jest wymagana do uzyskania tego statusu, również ma prawo wskazać pracowników, których stosunki pracy są szczególnie chronione. Ich liczba jest uzależniona od liczby zakładów pracy objętych działaniem tej organizacji, lecz tylko tych, w których jest zatrudnionych co najmniej 10 pracowników będących jej członkami.</p> | |

9 ZMIANY W USTAWIE O SZCZEGÓLNYCH ZASADACH ROZWIĄZYWANIA Z PRACOWNIKAMI STOSUNKÓW PRACY Z PRZYCZYN DOTYCZĄCYCH ZAKŁADU PRACY

Zmiana ustawy z dnia 28 grudnia 1989 roku o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, czyli tzw. ustawy o zwolnieniach grupowych ogranicza pojęcie zwolnienia grupowego, skraca czas na zawarcie przez pracodawcę porozumienia ze związkami zawodowymi, ogranicza prawo do odprawy pieniężnej z tytułu zwolnień grupowych i uzależnia wysokość odprawy od okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Zmiany te w istotny sposób pogarszają sytuację materialną pracowników opuszczających zakład pracy – nie z własnej winy, ale na skutek przyczyn dotyczących pracodawcy – i powiększających szeregi bezrobotnych. Wszystkie zmiany dotyczące zwolnień grupowych zaczną obowiązywać od 1 lipca 2003 roku.

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|--------------------------------|------------------------|---|--|----------------------|
| Stosowanie ustawy | art. 1 ust. 1 i ust. 2 | Dotychczas przepisy ustawy o zwolnieniach grupowych miały zastosowanie do wszystkich pracodawców. | Zakres działania ustawy uległ zawężeniu. Stosowania ustawy ograniczono do pracodawców zatrudniających, co najmniej 20 pracowników. W razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy przepisy ustawy stosuje się także do pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. | 1.VII.2003r. |
| Definicja zwolnienia grupowego | art. 1 | Zwolnienie powodujące zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi lub technologicznymi, w tym także, gdy zmiany te następują w celu poprawy warunków środowiska naturalnego, jeżeli powodują one konieczność jednorazowego lub w okresie czasu nie dłuższym niż 3 miesiące rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników obejmująca co najmniej 10 proc. Załogi w zakładach zatrudniających do 1000 pracowników lub co najmniej 100 pracowników w zakładach zatrudniających powyżej 1000 pracowników. | Zwolnienie grupowe ma miejsce, gdy następują zmniejszenie zatrudnienia z przyczyn ekonomicznych lub w związku ze zmianami organizacyjnymi, produkcyjnymi lub technologicznymi, w tym także, gdy zmiany te następują w celu poprawy warunków środowiska naturalnego, jeżeli powodują one konieczność jednorazowego lub w okresie czasu nie dłuższym niż 3 miesiące rozwiązania stosunków pracy z grupą pracowników obejmująca co najmniej: <ul style="list-style-type: none"> • 10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników, • 10 proc pracowników, gdy pracodawca zatrudnia przynajmniej 100, ale mniej niż 300 pracowników, • 30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia 300 lub więcej pracowników. Ustalone nowe proporcje zwalnianych pracowników powodują, że małe formy zostały zwolnione z obowiązku wypłacania odpraw pracownikom zwalnianym z przyczyn ekonomicznych. | 1.VII.2003r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|--|---------------|--|--|----------------------|
| Współpraca z zakładową organizacją związkową | art. 2 ust. 1 | Termin zawiadomienia zakładowej organizacji związkowej o zamierzonych wypowiedzeniach wynosił 45 dni. | Pracodawca jest zobowiązany powiadomić na piśmie zakładową organizację związkową o konieczności przeprowadzenia zwolnienia grupowego nie później niż na 30 dni przed terminem dokonania wypowiedzeń. Zawiadamiając zakładową organizację związkową pracodawca powinien poinformować o przyczynach uzasadniających zamierzone zwolnienia z pracy i wskazać liczbę pracowników oraz grupy zawodowe objęte zamiarem zwolnienia z pracy. | 1.VII.2003r. |
| Powiadomienie PUP | art. 3 | Termin zawiadomienia o zamierzonych wypowiedzeniach wynosił 45 dni. | Pracodawca jest zobowiązany powiadomić Powiatowy Urząd Pracy o konieczności przeprowadzenia zwolnienia grupowego nie później niż na 30 dni przed terminem dokonania wypowiedzeń. | 1.VII.2003r. |
| Porozumienie z zakładową organizacją związkową | art. 4 | Termin na zawarcie porozumienia z zakładową organizacją związkową wynosił 30 dni | Porozumienie między pracodawcą a organizacją związkową określające zasady dokonywania zwolnień grupowych powinno być zawarte w terminie nie dłuższym niż 20 dni od zawiadomienia organizacji związkowej o zamierzonych zwolnieniach. | 1.VII.2003r. |
| Szczególna ochrona stosunków pracy | art. 6 | Szczególna ochrona stosunków pracy niektórych grup pracowników dotyczyła pracowników będących członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej. | Zawężono zakres osób objętych ochroną stosunku pracy. Po nowelizacji szczególna ochrona nie dotyczy wszystkich tych pracowników, którzy są członkami zarządu zakładowej organizacji związkowej, ale tych, którzy są objęci ochroną stosunku pracy na podstawie odrębnych przepisów. | 1.VII.2003r. |
| Odprawa pieniężna | art. 8 ust. 2 | Odprawa pieniężna przysługuje w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik | Wysokość odprawy pieniężnej po zmianach jest związana z okresem zatrudnienia u pracodawcy, który zwalnia pracownika. Odprawa przysługuje w wysokości: 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik | 1.VII.2003r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|--------------------------------|---------------|--|--|----------------------|
| | | <p>przepracował łącznie mniej niż 10 lat,</p> <p>2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował łącznie 10 lat, lecz mniej niż 20 lat,</p> <p>3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował łącznie 20 lat i więcej.</p> | <p>przepracował u danego pracodawcy mniej niż 2 lata,</p> <p>2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy 2 i więcej lat, jednak nie więcej niż 8 lat,</p> <p>3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik przepracował u danego pracodawcy ponad 8 lat.</p> <p>Do okresu zatrudnienia u danego pracodawcy, od którego zależy wysokość odprawy, wlicza się okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ k.p., a także w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów nowy pracodawca jest następcą prawnym w stosunkach pracy nawiązanych przez pracodawcę poprzednio zatrudniającego tego pracownika.</p> <p>Odprawę pieniężną oblicza się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.</p> | |
| Wyłączenie prawa do odprawy | art. 8 ust. 3 | Odprawa przysługiwała pracownikowi zatrudnionemu w niepełnym wymiarze czasu pracy i pobierającemu rentę lub emeryturę oraz zatrudnionemu w pełnym wymiarze czasu pracy u innych pracodawców | Po nowelizacji wszyscy pracownicy, którzy nabyli prawo do emerytury lub renty albo, którzy są zatrudnieni w innym zakładzie pracy lub w innych zakładach pracy w pełnym wymiarze czasu pracy, w razie zwolnienia (na określonych ustawą zasadach) nie nabywają prawa do odprawy pieniężnej. | 1.VII.2003r. |
| Indywidualne decyzje w sprawie | art. 10 | Przepisy ustawy miały zastosowanie do indywidualnych | Przepisy ustawy w zakresie określonym w art. 10, normującym zasady zwolnień indywidualnych z | 1.VII.2003r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|--------------------|----------------|--|---|-----------------------------|
| zwolnień | | zwolnień, na zasadach określonych w ustawie. | przyczyn leżących po stronie pracodawcy, wskazanych w ustawie, stosuje się, gdy zwolnienia obejmują mniejszą liczbę, która przesądza o grupowym charakterze zwolnień. Przepisy stosuje się, gdy przyczyny te stanowią wyłączny powód uzasadniający rozwiązanie stosunku pracy. Brzmienie artykułu nie uległo zasadniczej zmianie, ale dostosowano przepis do zmian wprowadzonych do ustawy. | |

10 ZMIANY W USTAWIE O FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH

Nowelizacja ustawy o funduszu świadczeń socjalnych zawęży pomoc ze środków funduszu do działalności socjalnej prowadzonej tylko na terenie kraju. Bardziej luźno traktuje natomiast zasady samego tworzenia funduszu.

Ustawa precyzuje również górną granicę wypłaty przez pracodawcę świadczenia urlopowego. Zmieniają się także nieco zapisy ustawy dotyczące przeznaczenia środków funduszu a konkretnie procedura ustalania regulaminu zasad i warunków korzystania z usług i świadczeń finansowych.

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|---------------------------------|-------------------|---|---|----------------------|
| Przeznaczenie środków z ZFŚS | art. 2 pkt 1 | Działalność socjalna dotyczyła usług świadczonych przez pracodawców na rzecz wypoczynku, działalności kulturalno-oświatowej itp. | Pomoc ze środków ZFŚS została ograniczona do działalności socjalnej prowadzonej w kraju. | 1.I.2003r. |
| Tworzenie funduszu zakładowego | art. 3 ust. 1 i 2 | Fundusz mieli obowiązek tworzyć – bez względu na liczbę pracowników – pracodawcy prowadzący gospodarkę na zasadach ustawy o finansach publicznych. Inni pracodawcy tworzyli fundusz, jeżeli zatrudniali powyżej 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Pozostali pracodawcy tworzyli fundusz, a jeżeli nie tworzyli funduszu, mieli obowiązek wypłacać świadczenie urlopowe. | Po nowelizacji, do tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, zobowiązani są pracodawcy prowadzący działalność w formach organizacyjno – prawnych jednostek sektora finansów publicznych. Natomiast inni pracodawcy tworzą fundusz, jeżeli zatrudniają co najmniej 20 pracowników. Obowiązek ten nie dotyczy pracodawcy zatrudniającego mniej niż 20 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Natomiast pracodawca zatrudniający co najmniej 20 pracowników, ale mniej niż 20 w przeliczeniu na pełne etaty, który nie tworzy funduszu, ma obowiązek wypłacać świadczenie urlopowe. Pozostali pracodawcy mogą tworzyć fundusz albo wypłacać świadczenie urlopowe. Pracodawcy, którzy po nowelizacji nie mają obowiązku tworzenia funduszu, a którzy utworzyli taki fundusz, wydatkują według dotychczasowych zasad zgromadzone na rachunku funduszu środki na cele. | 1.I.2003r. |
| Wysokość świadczenia urlopowego | art. 3 ust. 4 | | Po zmianach, wysokość świadczenia urlopowego dla pracownika nie może przekroczyć wysokości odpisu podstawowego, odpowiedniego dla rodzaju zatrudnienia pracownika. | 1.I.2003r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|--|--------------------|---|--|----------------------|
| | | | Wysokość świadczenia dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy pracownika, któremu to świadczenie przysługuje. | |
| Układy zbiorowe pracy i regulaminy a Fundusz | art. 4 | Układy zbiorowe mogły dowolnie kształtować wysokość odpisu na fundusz, mogły również postanawiać, że fundusz nie będzie tworzony lub, że świadczenie urlopowe nie będzie wypłacane. | Normy zawarte w układach zbiorowych pracy mogą dowolnie kształtować wysokość odpisu na fundusz, mogą stanowić, że u pracodawcy zatrudniającego w dniu 1 stycznia danego roku co najmniej 20 pracowników fundusz nie będzie tworzony oraz mogą postanowić, że u pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 pracowników, jednakże mniej niż 20 w przeliczeniu na pełne etaty, świadczenie urlopowe nie będzie wypłacane. Jeżeli pracownicy u danego pracodawcy nie są objęci układem zbiorowym pracy, postanowienia te można zawierać w regulaminach wynagradzania. Wówczas, jeśli u danego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa, postanowienia regulaminu wynagradzania w sprawie wysokości odpisu na fundusz, nietworzenia Funduszu lub niewypłacania świadczenia urlopowego wymagają uzgodnienia z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów. | 1.I.2003r. |
| Przeznaczenie środków z Funduszu | art. 8 ust. 2 i 2a | Przed nowelizacją pracodawca miał obowiązek uzgadniać zasady przeznaczania środków z Funduszu z zakładowymi organizacjami związkowymi, a w razie niezgodnienia przez | Zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz zasady przeznaczania środków na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określone są w regulaminie. Zgodnie z art. 8 ust. 2a ustawy pracodawca ustala regulamin, w którym określa zasady korzystania z usług | 1.I.2003r. |

| Zagadnienie | Artykuł | Poprzedni stan prawny | Przepis po zmianie | Data wejścia w życie |
|--|------------------|---|---|----------------------|
| | | organizacje związkowe wspólnego stanowiska w terminie 30 dni, regulamin wprowadza pracodawca. | i świadczeń finansowych z funduszu oraz zasady przeznaczania środków z funduszu. Regulamin ten pracodawca uzgadnia z zakładową organizacją związkową lub z pracownikiem wybranym przez załogę do reprezentowania jej interesów, jeśli u tego pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa. Gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa, są one zobowiązane przedstawić pracodawcy uzgodnione stanowisko w terminie 30 dni. W przypadku jego braku pracodawca decyduje sam o wydaniu regulaminu i treści jego postanowień, po rozpatrzeniu odrębnych stanowisk tych organizacji związkowych. | |
| Korzystanie z usług i świadczeń funduszu | art.8 ust. 2a | | Ponownie ograniczono możliwość korzystania z ulgowych usług i świadczeń funduszu w zakresie różnych form wypoczynku, działalności kulturalno – oświatowej i sportowo – rekreacyjnej do usług i świadczeń, które są świadczone na terenie kraju. | 1.I.2003r. |

11 ZMIANY W USTAWIE O PODATKU DOCHODOWYM OD OSÓB FIZYCZNYCH

Nowelizacja przepisów prawno – pracowniczych wprowadziła także zmiany w ustawie z dnia 26 lipca 1992 roku o podatku dochodowym od osób fizycznych. Zmiany w ustawie podatkowej dostosowują jej treść do zmian wprowadzonych w prawie pracy w ubiegłym roku. Dotyczą one m.in. zwolnień z opodatkowania diet pobieranych z tytułu podróży służbowych i dodatków za rozłąkę. Zmiany podatkowe obowiązują od 1 stycznia 2003 roku.

Przed nowelizacją zwolnienie z podatku dochodowego obejmowało nie tylko diety i inne należności za delegacje służbowe, wypłacane pracownikom do tej wysokości, ale także zleceniobiorcom, członkom rad nadzorczych spółek, spółdzielni, członkom komisji rewizyjnych itp. Od 1 stycznia 2003 roku zwolnienie z podatku dochodowego ograniczono do diet i innych należności za czas podróży służbowej pracownika. Zwolnienie to przysługuje „do wysokości określonej w przepisach, w sprawie wysokości oraz warunków ustalania należności przysługujących pracownikowi zatrudnionemu w państwowej lub samorządowej jednostce sfery budżetowej z tytułu podróży służbowej na obszarze kraju oraz poza granicami kraju”. Od tego rodzaju wypłat na rzecz osób, które w zakładzie pracy nie mają statusu pracownika, będzie naliczany podatek dochodowy od osób fizycznych i będzie ściągana zaliczka na ten podatek, jak od wszelkich innych należności wypłacanych danej osobie (z tytułu umowy zlecenia, o dzieło itp.). Dodatek za rozłąkę wypłacany pracownikom czasowo przeniesionym jest zwolniony od podatku do wysokości diet za czas podróży służbowej na obszarze kraju, a wysokość diety będzie określana w rozporządzeniach.

Od 1 stycznia 2003 roku zmienił się art. 21 ust. 1 pkt 20 ustawy normujący zwolnienia z podatku dochodowego części uzyskanych za granicą dochodów osób mających nieograniczony obowiązek podatkowy czasowo przebywających za granicą. Limit zwolnienia dla tych osób, uzyskujących dochody ze stosunku pracy lub stypendiów, równowartość diet z tytułu podróży służbowej za granicami kraju dotyczących pracowników zatrudnionych w państwowej lub samorządowej jednostce budżetowej wyznaczy rozporządzenie. Zostanie też wydane rozporządzenie o delegacjach zagranicznych dotyczących osób zatrudnionych w państwowych lub samorządowych jednostkach budżetowych.

Zwolniona od podatku jest także wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów i kuponów lub innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie napojów bezalkoholowych oraz artykułów spożywczych, gdy pracodawca mimo ciążącego na nim obowiązku wynikającego z przepisów BHP, nie ma możliwości wydania pracownikom posiłków i napojów bezalkoholowych oraz wartość otrzymanych przez pracowników bonów, talonów i kuponów lub innych dowodów uprawniających do uzyskania posiłków i napojów bezalkoholowych do wysokości nie przekraczającej miesięcznie 1/4 kwoty najniższego wynagrodzenia za pracę za grudzień roku poprzedniego. Zwolnienie to obowiązuje pod warunkiem zawarcia przez pracodawcę z jednostką – specjalizującą się w przygotowywaniu i wydawaniu posiłków – umowy, której przedmiotem jest wydawanie pracownikom napojów bezalkoholowych i wyłącznie gotowych posiłków.

Gdyby pracownik otrzymywał świadczenia związane z wyżywieniem w postaci posiłków wydawanych wyłącznie w czasie pracy, a także bonów, talonów, kuponów lub innych dowodów uprawniających do otrzymania na ich podstawie napojów bezalkoholowych oraz artykułów spożywczych, albo do uzyskania posiłków i takich napojów wydawanych przez jednostkę specjalizującą się w tym, wówczas zwolnienie przysługuje tylko z jednego tytułu.

Od 1 stycznia br. zmienił się krąg osób korzystających ze zwolnienia dotyczącego przychodów uzyskanych ze środków pomocowych. Dochody z tego tytułu będą zwolnione z podatku od dochodów osobistych nie tylko, gdy trafiają do pierwszego beneficjenta. Nie będą obciążone podatkiem także przychody finansowane z tych środków przez podatników, którzy bezpośrednio realizują program objęty pomocą. Oznacza to, że bez potrącenia zaliczki na podatek dochodowy otrzymywać będą wynagrodzenie nie tylko pracownicy, ale również zleceniobiorcy, osoby zaangażowane na podstawie umowy o dzieło, jeśli wynagrodzenia te są finansowane przez pracodawcę, zleceniodawcę ze środków pomocowych, a oni bezpośrednio realizują program objęty pomocą.

Osobom wykonującym obowiązki społeczne i obywatelskie, wchodzącym w skład zarządów, rad nadzorczych, komisji lub innych organów osób prawnych, a także w razie osobistego wykonywania działalności na podstawie kontraktu menedżerskiego lub umowy o podobnym charakterze – od 1 stycznia należą się zryczałtowane koszty uzyskania ze stosunku pracy i stosunków pokrewnych (a więc takie, jakie uwzględnia się przy wypłacaniu wynagrodzenia pracownikom najemnym). Osoby te jednak nie będą miały możliwości rozliczania kosztów w wysokości rzeczywiście poniesionych wydatków na dojazdy środkami komunikacji publicznej, ani w wysokości przewidzianej dla pracowników dojeżdżających do pracy do miejscowości znajdującej się poza ich miejscem zamieszkania.

12 STRUKTURA ZARZĄDU REGIONU ŚWIĘTOKRZYSKIEGO NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

| Podział | | | |
|--|-----------------|--|--|
| Terytorialny | | Problemowy | |
| Delegatury ZR | Szef Delegatury | Dział | Odpowiedzialny członek Prezydium ZR |
| Kielce | M. Gójski | I. Dział Pomocy Związkowej <u>kier. Z.Gatkiewicz</u> <i>tel. 344 60 31</i> - pomoc doradczo-ekspertka (BKN: prawnicy, ekonomiści); - porady prawne; - szkolenia związkowe; - ochrona pracy (BHP); - uzwiązkowienie. | K. Pasternak tel. 344 77 03 (wew. 29) |
| Skarżysko-Kam. | B. Ryś | | |
| Ostrowiec Św. | K. Grabowiec | | |
| Starachowice | Zb. Rafalski | | |
| Staszów | G. Krzesaj | II. Dział Pomocy Lokalnej <u>kier. Grażyna Lis</u> <i>tel. 344 38 12</i> - pomoc bezrobotnym (klub pracy) - pomoc charytatywna; - Fundusz Osób Niepełnospraw. | A. Mikołajczak tel. 344 77 03 (wew. 36) |
| Końskie | H. Obara | | |
| Busko-Zdrój | T. Moskwa | | |
| Jędrzejów | K. Toczyłowski | | |
| Włoszczowa | J. Sienkiewicz | III. Dział Promocji Związku <u>kier. Andrzej Pawlik</u> <i>tel. /fax. 344 16 89</i> - informacja wewnątrzwiązkowa; - współpraca z mediami; - kontakty z instytucjami i organizacjami; - imprezy masowe. | M. Gójski tel. 344 77 03 (wew. 28) |
| Pińczów | H. Dziadek | | |
| | | IV. Zespół Obsługi Regionu <u>kier. Ewa Buzuk</u> <i>tel. 34 460 33</i> - administracja i kadry; - ewidencja i dokumentacja; - majątek i finanse. | K. Borkowski tel./fax. 344 17 38 |
| PREZYDIUM ZARZĄDU REGIONU Przewodniczący ZR – Waldemar Bartosz Wiceprzewodniczący ZR – Kazimierz Pasternak Wiceprzewodniczący ZR - Mieczysław Gójski Sekretarz – Skarbnik – Krzysztof Borkowski Członek Prezydium ZR – Andrzej Mikołajczak | | | |

k
o
r
d
y
n
a
c
j
a
-
W
a
l
d
e
m
a
r

B
a
r
t
o
s
z

Spis treści

| | | |
|-----|---|----|
| 1 | Szanowni Państwo | 1 |
| 2 | ZEBRANIA ZWIĄZKOWE | 4 |
| 2.1 | Planowanie zebrania | 4 |
| 2.2 | Ustalenie programu zebrania | 4 |
| 2.3 | Prowadzenie zebrania | 5 |
| 2.4 | Zasady dobrego zebrania | 5 |
| 2.5 | Słowniczek stosowanych pojęć | 6 |
| 3 | UPRAWNIENIA ORGANIZACJI ZWIĄZKOWYCH | 7 |
| 3.1 | Uprawnienia o charakterze stanowczym | 7 |
| 3.2 | Uprawnienia o charakterze opiniodawczym | 10 |
| 3.3 | Uprawnienia samodzielne z inicjatywy samej organizacji związkowej | 11 |
| 4 | STATUTOWE UPRAWNIENIA I OBOWIĄZKI ZAKŁADOWEJ KOMISJI REWIZYJNEJ | 15 |
| 4.1 | Uprawnienia i obowiązki zakładowej komisji rewizyjnej wynikające z innych przepisów prawa wewnątrz-związkowego | 16 |
| 4.2 | Zasady działania Komisji Rewizyjnych NSZZ „Solidarność” | 16 |
| 5 | PRAWNO-FINANSOWE OBOWIĄZKI ZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ | 21 |
| 5.1 | Obowiązki organizacji związkowej w zakresie ewidencji i identyfikacji podatkowej | 21 |
| 5.2 | Obowiązki organizacji związkowych wynikające z ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych | 21 |
| 5.3 | Źródła finansowania związków zawodowych | 22 |
| 5.4 | Przeznaczenie funduszy związkowych (podział składki członkowskiej) i obowiązki w zakresie podatku dochodowego od osób fizycznych | 22 |
| 5.5 | Zasady gospodarki finansowej organizacji związkowych | 23 |
| 6 | NOWELIZACJA PRAWA PRACY | 25 |
| 7 | ZMIANY W KODEKSIE PRACY | 26 |
| 8 | ZMIANY W USTAWIE O ZWIĄZKACH ZAWODOWYCH | 43 |
| 9 | ZMIANY W USTAWIE O SZCZEGÓLNYCH ZASADACH ROZWIĄZYWANIA Z PRACOWNIKAMI STOSUNKÓW PRACY Z PRZYCZYŃ DOTYCZĄCYCH ZAKŁADU PRACY | 50 |
| 10 | ZMIANY W USTAWIE O FUNDUSZU ŚWIADCZEŃ SOCJALNYCH | 55 |
| 11 | ZMIANY W USTAWIE O PODATKU DOCHODOWYM OD OSÓB FIZYCZNYCH | 59 |
| 12 | STRUKTURA ZARZĄDU REGIONU ŚWIĘTOKRZYSKIEGO NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” | 61 |

ŚWIĘTOKRZYSKIE ZESZYTY ZWIĄZKOWE NR 6

E R R A T A

| strona | rozdział | punkt | Zmiana |
|--------|----------|----------------|--|
| 5 | 3.1.1 | 1 ¹ | Punkt otrzymuje brzmienie: „Wypowiedzenie umowy o pracę, rozwiązanie stosunku pracy, dokonanie wypowiedzenia zmieniającego na niekorzyść pracownika będącego członkiem zarządu imiennie wskazanemu przez ten zarząd lub na niekorzyść pracownika będącego członkiem danej zakładowej organizacji związkowej, upoważnionym do reprezentacji tej organizacji wobec pracodawcy. Liczba osób korzystających z ochrony uzależniona jest od liczby osób stanowiących kadrę kierowniczą lub liczebności zakładowej organizacji związkowej (art. 32 ust. 1-6 ustawy o związkach zawodowych)”; |
| 7 | 3.1.2 | 14 | Skreśla się; |
| 7 | 3.1.2 | 18 | Punkt otrzymuje brzmienie: „Zawarcie porozumienia określającego zasady postępowania w sprawach dotyczących rozwiązania stosunku pracy z grupą pracowników obejmującą co najmniej 10 osób, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 osób, ale więcej niż 20 osób, lub 10% załogi w zakładach zatrudniających od 100 do 300 pracowników, lub 30 pracowników w zakładach pracy, gdzie pracodawca zatrudnia 300 lub więcej pracowników (art. 4 ust. 1 ustawy cyt. w pkt.3.1.1.4)”; |
| 11 | 3.3.2 | 3 | Skreśla się; |
| 11 | 3.3.3 | 1 | Punkt otrzymuje brzmienie: „Występowanie przed sądami powszechnymi w sprawach o roszczenia pracownicze ze stosunku pracy oraz w sprawach o świadczenia pieniężne z ubezpieczenia społecznego (§ 6 rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości z dnia 10 listopada 2000 roku w sprawie określenia wykazu organizacji społecznych uprawnionych do działania przed sądem w imieniu lub na rzecz obywateli)”; Podpunkty a), b) i c) pozostają bez zmian; |
| 11 | 3.3.3 | 5 | Punkt otrzymuje brzmienie: „Wstąpienie za zgodą powoda do postępowania w sprawach z zakresu wynalazczości (§ 5 rozporządzenia, o którym mowa w ppkt 1)”. |