

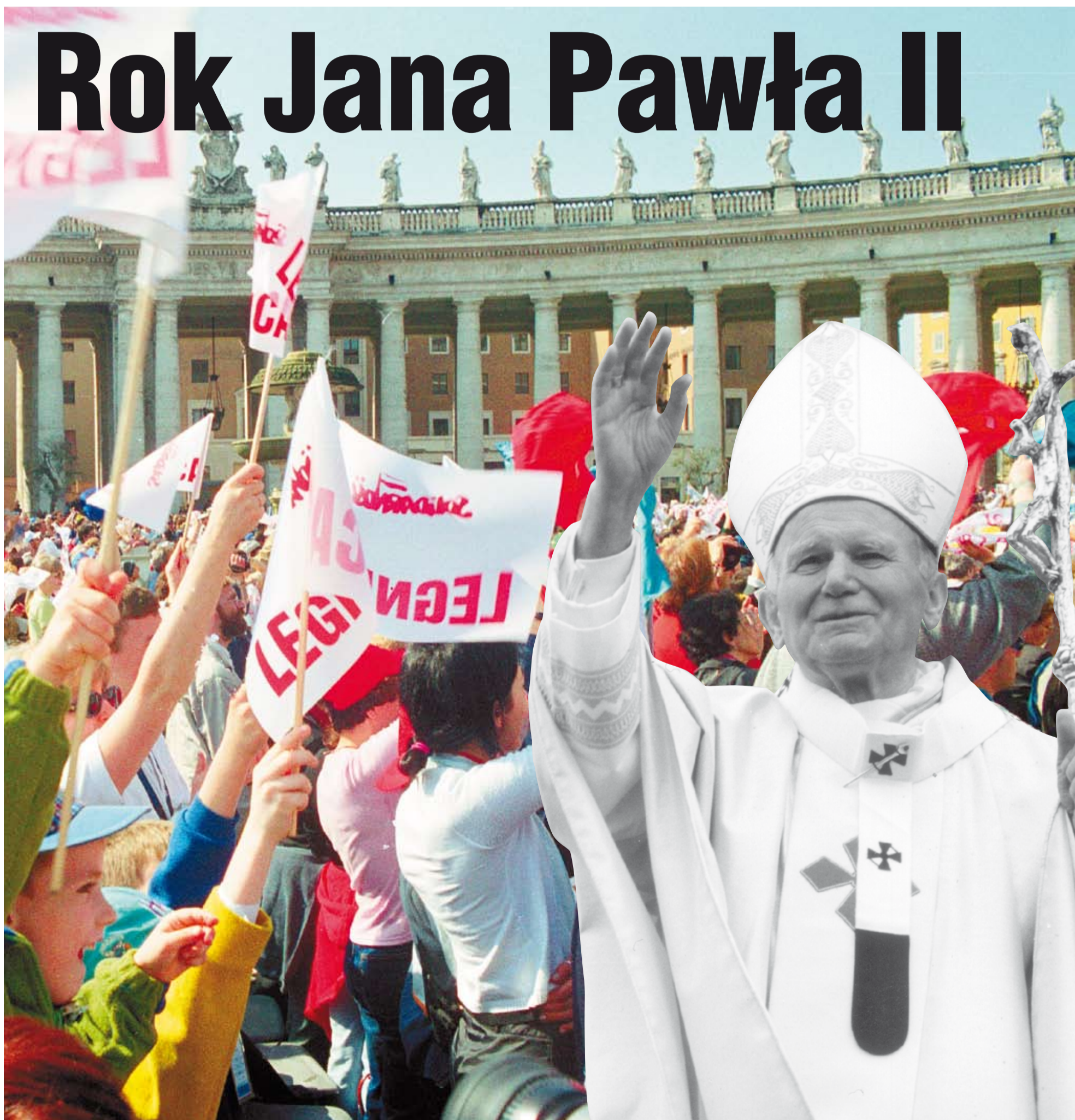


# Solidarność

## ZAGŁĘBIA MIEDZIOWEGO

PISMO ZARZĄDU REGIONU ZAGŁĘBIE MIEDZIOWE NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

# Rok Jana Pawła II



„Kiedy świat przemija  
ludzka mądrość  
za mała  
Wielkanocny Poranek  
wciąż nadzieją pala...”

Niech Zmartwychwstały  
Chrystus będzie mocnym  
oparciem w pielgrzymce  
przez życie.

Fks. Marian Kępka  
duszpasterz NSZZ Solidarność  
Regionu Zagłębie Miedzicwe



Zdrowych, pogodnych Świąt Wielkanocnych,  
pełnych wiary, nadziei i miłości.

Radosnego, wiosennego nastroju,  
serdecznych spotkań w gronie  
rodziny i wśród przyjaciół  
oraz wesołego "Alleluja"

życzy

**SOLIDARNOŚĆ**

Zmartwychwstanie  
niesie powiew wiosny.  
Wysłuchaj się w głos  
rezurekcyjnych dzwonów.  
Niech jasność łask  
Zmartwychwstałego  
Pana wypełni Nasze  
serca bogactwem  
darów nieba.

Bogdan Orłowski Przewodniczący  
Zarządu Regionu Zagłębie  
Miedzicwe NSZZ „Solidarność”

## Sześciolatki na rozdrożu

Na dzień dzisiejszy szkoły nie są przygotowane na przyjęcie sześciolatków. Wiedzą o tym wszyscy, także resort edukacji, który ma nadzieję, że w ciągu roku uda się problem załatwić.



W jednym z wywiadów minister Katarzyna Hall optymistycznie założyła, że „jeżeli program nauczania będzie napisany dla sześciolatka, to i siedmiolatek sobie z nim poradzi”, radzi zaufać samorządom, gdyż „niekoniecznie trzeba wszystko regulować wytycznymi z ministerstwa, ponieważ to samorządy najlepiej wiedzą, jak zorganizować pracę szkół”, ma nadzieję, że klasy dla sześciolatków „będą bardziej przyjaźnie wyposażone”, wierzy też, że „nauczyciele potrafią indywidualizować pracę z uczniami i dodadzą ciekawszych zadań siedmiolatkom”. Trudno dociec, skąd u pani minister taki optymizm. Znak polskie realia można się raczej spodziewać bałaganu i chaosu.

Przemawiają za tym następujące powody.

1. Nie przeprowadzono pogłębionych badań ani dyskusji społecznej, jak decyzja o obniżeniu wieku rozpoczęcia obowiązku szkolnego do lat sześciu wpłynie na strukturę systemu szkolnego.

2. Wprowadzenie nowego obowiązku byłoby konieczne, gdyby wydłuży-

no lata nauki w liceach i szkołach ponadgimnazjalnych do lat czterech, ale o tym nie ma mowy.

3. W latach 2009–2011 sześciolatki powędrują do szkół, ale pięciolatki nie będą objęte obowiązkiem szkolnym, przez co obniżenie wieku szkolnego stanie się fikcją.

4. Żaden sześciolatek nie będzie już mógł realizować swojego obowiązku w placówce przedszkolnej.

5. Gdy sześciolatek podrośnie, skończy szkołę o rok wcześniej, w wieku osiemnastu a nie dziewiętnastu lat.

6. Przedszkola lepiej przygotowują do dalszej edukacji stąd rezygnacja z roku wychowania przedszkolnego będzie dużą stratą.

7. Może się okazać, że pod nazwą „obniżenie wieku szkolnego” kryje się przyspieszone kończenie edukacji szkolnej. Przesunięcie egzaminu maturalnego z 19 na 18 rok życia pozbawi młodych Polaków jednego roku kształcenia ogólnego. Treści programowych likwidowanej klasy maturalnej w żaden sposób nie zastąpi rok kształcenia elementarnego. To może być bardzo groźne dla Polski i Polaków.

8. Następnym obniżeniu wieku kształcenia uczniów będzie przebudowa programów nauczania na wszystkich etapach edukacji szkolnej tak, „aby treść i sposób kształcenia były przystosowane do możliwości ucznia związanych z etapem jego rozwoju”. To oznacza przesuwanie treści na wcześniejsze lata rozwoju dziecka a tym samym ograniczenie i spłylenie programu nauczania. Co więcej, przesunięcie treści nauczania na młodsze roczniki spowoduje większe trudności w ich opanowaniu. Skutek – rozszerzenie zakresu korepetycji.

Może się więc okazać, że MEN chce zafundować polskiej oświacie działanie odwrotne od przyjętego na świecie – zamiast wydłużenia cyklu nauczania, jego skrócenie. Powodów do pesymizmu jest jednak znacznie więcej. Wyżej przytoczone są tylko pierwszymi z brzegu. Ekspertki przestrzegają przed tymi wszystkimi zagrożeniami, stąd być może, pomysł powołania do życia Rady Edukacji Narodowej złożonej z dziewięciu byłych wiceministrów oświaty, która ma za zadanie doradzać minister Katarzynie Hall.

Stanisław Witke

## Dziennikarze wybrali



Nadesłana na SATYRYKON 2008 praca zatytułowana PIT - bull autorstwa Daniela Strzelczyka otrzyma tegoroczną nagrodę legnickich dziennikarzy imienia Andrzeja Waligórskiego.

Jury złożone z legnickich dziennikarzy do ścisłego finału zakwalifikowało trzy prace: Polska stół - Ireneusza Gawlińskiego, Defiladę - Piotra Krzyżanowskiego i PIT - bull - Daniela Strzelczyka. Zgodnie z satyrykonową, świecką tradycją decyzję podjęto jednogłośnie. Lokalni żurnaliści postanowili uhonorować pracę Daniela Strzelczyka.

Autor - PIT - bulla w nagrodę otrzyma dyplom wykonany przez ubiegłorocznego laureata dziennikarskiego konkursu, oraz BLIŻEJ NIEOKREŚLONY PRZEDMIOT, który umownie można nazwać nagrodą. Dodajmy. Ufundowany przez dziennikarzy.

Konkurs pismaków, jak co roku odbył się wedle dewizy: nie kopać leżącego, nie huścić się na wiszącym, ale tępić głupotę wszystkich przejawach - powiedziała lca.pl, Elżbieta Pietraszko, szefowa SATYRYKONU.

## Szkolenia

Członkowie Solidarności z organizacji zakładowych w: WPEC-u w Legnicy SA, Przedsiębiorstwie Gospodarki Mieszkaniowej w Polkowicach, Volkswagene Motor Polska Sp. z o.o. w Polkowicach, DFM Zanam-Legmet Sp. z o.o. w Polkowicach, Dolnośląskich Młynach SA w Ujeździe Górnym, Energetyce Sp. z o.o. w Lubinie, Dolnośląskiej Spółce Gazownictwa Sp. z o.o. we Wrocławiu i Miejskim Ośrodku Pomocy Społecznej w Legnicy wzięli udział w szkoleniu Sztuka negocjacji czyli negocjacje racjonalne (część 2). Zajęcia miały miejsce w Legnicy, w dniach 22 - 23 lutego br. Program szkolenia obejmował m.in. takie zagadnienia jak: racjonalne strategie dochodzenia do optymalnych porozumień, upraszczanie złożonych negocjacji, przegląd technik negocjacyjnych. Zajęcia poprowadziła Ewa Kosiorowska.



○○○

Członkowie Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Volkswagene Motor Polska Sp. z o.o. w Polkowicach wzięli udział w szkoleniu Czas pracy, które miało miejsce w Karpaczu, w dniach 27 - 28 lutego br. Głównym celem szkolenia było zapoznanie uczestników z normami prawnymi dotyczącymi czasu pracy, a ponadto: rozszerzenie kompetencji prawnych, lepsze przygotowanie działaczy związkowych do rozwiązywania problemów pracowniczych oraz pogłębienie umiejętności korzystania z aktów prawnych. W zajęciach wzięły udział 23 osoby, a przeprowadzili je Jerzy Morawski i Ewa Kosiorowska.



○○○

W dniach 4 - 7 marca br., członkowie Związku z: Sitech Sp. z o.o. w Lubinie, Straży Miejskiej w Legnicy, Aquaparku Polkowice SA, Pogotowia Ratunkowego w Legnicy i Faurecii Legnica Sp. z o.o. wzięli udział w Szkoleniu ogólnozwiązkowym dla działaczy (SOD-1), które odbyło się w Legnicy w siedzibie Regionu. Szkolenie dotyczyło organizacji pracy działacza związkowego oraz prawa pracy i prawa wewnątrzwiązkowego. Zajęcia prowadzili Ewa Kosiorowska, Jerzy Morawski oraz mecenas Edward Chmiel.

# Narodziny bezpieczeństwa cz. 2

**Struktura organizacyjna w PUBP w Legnicy jak i innych jednostek powiatowych była terenowym odpowiednikiem pionowej organizacji WUBP z tym, że zamiast wydziałów w powiatowych UB były referaty.**

Zasadniczo struktura oparta była, na kierownictwie, sekretariacie, pracownikach nieoperacyjnych i operacyjnych. Nazwy poszczególnych pionów operacyjnych sugerowały, co było przedmiotem zainteresowania organów bezpieczeństwa początkowo wszystkie pionowe operacyjne skupiono w referacie I (w WUBP - Wydział I) operacyjno-sledczym podzielonym na sekcje

## Struktura

Wg stanu z listopada 1945 r. funkcje kierowników Sekcji pełnił:

Janusz Herniak (I) (denazyfikacyjna i kontrwywiadowcza), prowadziła działania operacyjne wobec byłych funkcjonariuszy i agentury niemieckich służb bezpieczeństwa oraz organizacji nazistowskich, w tym szczególnie osób z SS, SD i SA, Gestapo i Abwehry, żandarmerii polowej, kadr kierowniczych NSDAP, sądownictwa i prokuratur, kierowników Urzędów Pracy, aktywistów „Hitler Jugend”, Związku Niemieckich Kobiet, „Blockleiterów”, funkcjonariuszy i personelu pomocniczego obozów koncentracyjnych i obozów pracy, właścicieli rolnych znanych z szykan i represji wobec przymusowych robotników, Volksdeutsche, członków - wymaginowanych najczęściej - Wehrwofu. W zakres kompetencji sekcji wchodziło również zwalczanie działalności wywiadowczej państw zachodnich, a także ujawnianie kierowanych do Polski kurierów różnych agend rządu RP przebywającego wówczas na Uchodźstwie w Londynie oraz wysłanników polskich ośrodków emigracyjnych (rozpracowanie tras przerzutowych, kurierskich).

## Na podziemiu

Tadeusz Kreczman (II) („nielegalnych organizacji”) prowadziła działania wobec polskich organizacji niepodległościowych (szczególnie byłych żołnierzy AK i konspiracji narodowej) oraz osiedlających się w regionie działaczy politycznych Polski Podziemnej (np. członków Delegatury Rządu). Polska Podziemna w pierwszych miesiącach działalności PUBP w Legnicy nie stanowiła do komunistów większego zagrożenia. Nie istniały tutaj organy

nizacji konspiracyjne, czy też oddziały partyzanckie, dopiero z czasem, stopniowo osiedlali się na tym terenie byli żołnierze AK, NSZ/NZW, czy też działacze SN. W lipcu 1945 r. diagnoza sytuacji w terenie, w oczach Bezpieki, była następująca: „Ostatnio daje się zauważyć silny napływ elementów składających się z byłych członków AK, zarówno w Legnicy, jak i powiatach, w niektórych miastach są wypadki przedostania się wrogich elementów do aparatu bezpieczeństwa, jak z Złotoryi, gdzie nasz Urząd Bezpieczeństwa aresztował kierownika Urzędu Sledczego [byłego] policjanta, za czasów okupacji członka AK”. W pierwszych raportach jako „najwybitniejszych działaczy reakcyjnych” przebywających we Wrocławiu i Legnicy wymieniano Stanisława Majewskiego „Andrzeja” (dowódcę AK z Kieleckiej), Władysława Pasternaka „Nałęcz” (z-cę „Andrzeja”) oraz Janinę Wysocką (łączniczkę NSZ ściganą przez PUBP w Starachowicach). W październiku Sekcja VII Wydziału I poszukiwała ściganych przez PUBP w Legnicy dwóch żołnierzy AK zbiegłych z aresztu sledczego, oficera kontrwywiadu AK z Warszawy oraz „komendanta NSZ na m. Warszawę”. W listopadzie rozpracowaniu poddano pracownika jednej z legnickich spółdzielni handlowych, Jana Waluka, mówiącego głośno w swoim otoczeniu o powrocie wkrótce z Londynu do Polski władz RP.

## Oko na sport

Vacat ze względu na braki kadrowe III (administracyjno - polityczna) prowadziła działania wobec lokalnych przedstawicieli administracji państwowej i samorządowej w tym sferze urzędniczych. Wg szacunków legnickiego UB w końcu czerwca 1945 r. w mieście przebywało około 280 urzędników polskich („element napływowy, inteligentny”), w tym w starostwie w Legnicy 110 oraz w Zarządzie Miejskim 170 urzędników (+ 700 Niemców przeznaczonych do robot fizycznych), a także 180 funkcjonariuszy MO. Jedną z pierwszych czynności było też opracowywanie schematów urzędów oraz sporządzanie/przejmowanie z komórek personalnych wykazów ich pracowni-

ków. Ponadto prowadzono działania wobec nauczycieli (szkolnictwo średnie i powszechne), służby zdrowia (personel szpitali), sportowców i działaczy sportowych, dziennikarzy (redakcje gazet), organizacji społecznych i stowarzyszeń, duchowieństwa polskiego i niemieckiego (zarówno rzymsko - katolickiego, jak ewangelickiego).

Michał Krakowiak (IV) - scan (gospodarcza) prowadziła działania wobec przedstawicieli grup ekonomicznych, organizowała inwigilację w uruchamianych zakładach przemysłowych (w tym rozpracowanie kadry kierowniczej i Straży Przemysłowej), zakładach przetwórczych i miejskich (np. wodociągi, elektrownie), sklepach i firmach handlowych.

## Na oficeli

Tadeusz Gargas (V), (polityczna) podobnie jak sekcja III prowadziła działania wobec przedstawicieli administracji (Zarządy Miejskie, Starostwa), ale również członków oficjalnie działających partii politycznych. Już 8 VII 1945 r. funkcjonariusze legnickiego PUBP i WUBP brali udział w penetracji zebrania działaczy PPS omawiających sprawy organizacyjne ze zjazdu CKW w Warszawie. W końcu czerwca 1945 r. szacunki legnickiego UB były następujące: PPR - 200 członków w Legnicy oraz 700 na Dolnym Śląsku). „Napływ nowych członków minimalny”, silny PPS, SL - organizowane w Legnicy - 200 członków. Inne „organizacje legalne na terenie Legnicy nie istnieją”. Prowadzono też działania wobec transportów osiedleńczych, przedstawicieli Urzędów Ziemijskich i ośrodków rolniczych. Organizowała także sieci agenturalne w szpitalach i spółdzielniach „Społem”.

Stanisław Mazur (WzB), (Samodzielna Sekcja ds. Walki z Bandytyzmem i Dywersją) przeznaczona była do zwalczania oddziałów partyzanckich oraz grup zbrojnych, zarówno tych o charakterze niepodległościowym, jak i czysto kryminalnym. W zakres jej kompetencji wchodziło również ściganie osób zbiegłych ze służby w komunistycznym aparacie represji (w tym zbiegów z UB i MO).

Stanisław Hołdak (VI) (komunikacyjno - łączno-

ściowa) prowadziła działania w urzędach pocztowych i telegraficznych, centralach telefonicznych, w biurach PKS, PKP i SOK, a także miała „zabezpieczać” transport kolejowy, wodny i drogowy. „Naczelnik Wydziału Ruchu Handlowego PKP, bezpartyjny, raczej reakcjonista. Dalsza jego obserwacja w toku”, adnotowano w jednym z raportów. Ze względu na prezentowane otwarcie postawy antykomunistyczne rozpracowywaniu podlegała też dykcja Bazy PKS w Legnicy. Także już w lipcu i sierpniu 1945 r. zostały sporządzone charakterystyki polityczne naczelników i kierowników rejonowych Urzędów Pocztowych.

## Zasadzki

Józef Tomczak (VII) - scan (obserwacyjno - wywiadowcza) prowadziła czynności zlecane przez inne sekcje operacyjne. Zakres jej działań obejmował obserwację zewnętrzną, wywiady środowiskowe (w tym na temat postaw politycznych i stosunku do komunistów), poszukiwania oraz identyfikację, zasadzki domowe, tajne areszty.

Ryszard Pietrzyk (VIII) (sledcza) prowadziła dochodzenia wobec osób aresztowanych, przygotowywała akty oskarżenia i przekazywała sprawy do prokuratur. Zakres jej kompetencji obejmował również, w ramach tzw. akcji repolonizacyjnej, opiniowanie wniosków osób chcących przyjąć obywatelstwo polskie.

## Ówczesny HR

Komórka personalna zajmowała się kwalifikowaniem kandydatów do służby w UB, szczegółowym sprawdzaniem ich przeszłości oraz prowadziła wewnętrzne działania kontrwywiadowcze. Wśród innych komórek PUBP należy tutaj wymienić również archiwum, kartoteki, pracownię fotograficzną, pocztę specjalną oraz cenzurę. W październiku 1945 r. stan kadrowy legnickiej jednostki UB wynosił 85 funkcjonariuszy, w listopadzie - 93, w grudniu - 73, w styczniu i lutym 1946 r. - 77

Cdn.

„Geneza i działalność Urzędu Bezpieczeństwa w Legnicy” - Bartosz Kruk (OBU-iAD Wrocław, oeródtytuły i tytuł - gazeta e-Piastowska

## 1% dla Europa Donna

W Legnicy działa 27 organizacji pożytku publicznego. Wspierają kulturę, sport i pomagają osobom chorym. Jest więc z czego wybierać. Pomóc możemy jednak tylko jednej wybranej organizacji.

Aby wesprzeć działalność organizacji wystarczy w zeznaniu podatkowym wpisać nazwę organizacji oraz jej nr KRS. Resztę załatwi za nas urząd skarbowy. W przeciągu trzech miesięcy przekaże 1 procent zapłaconego przez nas podatku.

Nasza redakcja proponuje czytelnikom przekazanie 1% dla Polskiego Forum Europejskiej Koalicji do Walki z Rakiem Piersi EUROPA DONNA Nr KRS - 0000065253. **wo**

### Dział Szkoleń Zarządu Regionu Zagłębie Miedziowe NSZZ „Solidarność” zaprasza na cykl szkoleń pod nazwą Podstawowe Elementy Zarządzania

**liderów organizacji zakładowych, którzy chcą wzbogacić swoją wiedzę o zarządzaniu organizacjami**

Projekt opracowano, aby przygotować liderów związkowych do skutecznego zarządzania organizacją związkową oraz oceniania sytuacji firmy w oparciu o zdobytą o niej wiedzę.

Jedną z sesji poświęconą jest odczytywanie dokumentów finansowych firmy

(rachunek wyników, arkusz przepływów, bilans, itp.).

Cykl trwa 1 rok. Składa się z 2 jednodniowych i 11 dwudniowych sesji (jedna w miesiącu - piątek i sobota).

Występujemy do pracodawcy z wnioskiem o oddelegowanie, podając harmonogram zajęć na cały rok.

### Program projektu

#### Podstawowe Elementy Zarządzania:

- Zarządzanie sobą
- Zarządzanie zespołem i grupą
- Elementy zarządzania wg McKinsey & Co.
- Zarządzanie społecznością
- Zarządzanie strategiczne
- Podstawy komunikacji społecznej
- Elementy rachunkowości
- Prawo pracy (2 sesje)
- Negocjacje (2 sesje)

Szkolenie kończy się wydaniem zaświadczenia zgodnego z wzorem zamieszczonym

w rozporządzeniu MEN i MPiPS ws. zasad i warunków podnoszenia kwalifikacji zawodowych i wykształcenia ogólnego dorosłych (DZ. U. nr 103, poz. 472 z 1993 r.)

Od kandydatów oczekujemy:

gotowości do ciągłego uczenia się i podnoszenia swoich kwalifikacji umiejętności pracy z ludźmi

Zgłoszenia na nowy cykl PEZ przyjmowane będą **do końca marca 2008 r.** w Zarządzie Regionu w Legnicy i oddziałach Regionu. Odpłatność za udział 1 osoby, w całym cyklu, wynosi 330 zł (30 zł za sesję) (istnieje możliwość rozłożenia należności na maksymalnie dwie raty).

**Szczegółowe informacje można otrzymać w Zarządzie Regionu (Legnica, ul. F. Skarbka 9) tel. 076-721-08-78, 076-722-42-22, telefaks 076-721-08-88**

**legnica@solidarnosc.org.pl  
www.solidarnosc.org.pl/legnica/szkolenia/szkolenia\_pez**



# Równe traktowanie w zatrudnieniu

Rozdział II a działu pierwszego Kodeksu pracy wprowadzający przepisy art. 18<sup>3a</sup>-18<sup>3e</sup> ustawą nowelizacją Kodeksu pracy z dnia 14 listopada 2003 r. wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2004 r.

Zgodnie z art. 18<sup>3a</sup> w związku z art. 94 pkt.26 pracodawca jest zobowiązany przeciwdziałać dyskryminacji w zatrudnieniu. Przepisy te w sposób wyraźny stanowią, że pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązywania stosunku pracy, warunków zatrudnienia, awansowania, dostępu do szkolenia w celu podniesienia kwalifikacji zawodowych bez względu na płeć, wiek, rasę, religię, narodowość, przekonania polityczne, przynależność związkową, pochodzenie etniczne, wyznanie, orientację seksualną oraz bez względu na zatrudnienie na czas określony

lub nieokreślony, czy w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy.

Kodeks pracy w art. 183a §2 wyraźnie stanowi, że równe traktowanie w zatrudnieniu oznacza niedyskryminowanie pracownika w sposób bezpośredni lub pośredni z przyczyn wyżej opisanych.

Dyskryminacja bezpośrednia zachodzi, gdy dotyczy to indywidualnej sytuacji pomiędzy pracodawcą, a pracownikiem.

Dyskryminacja pośrednia zgodnie z przepisem Kodeksu pracy istnieje, gdy na skutek pozornie neutralnego stanowiska pracodawcy, zastosowane kryteria lub podjęte przez niego działania powodują dysproporcję w zakresie warunków zatrudnienia na niekorzyść wszystkich lub znacznej ilości pracowników należących do grup wymienionych w art. 18<sup>3a</sup> §1 KP.

Również przejawem dyskryminowania jest:

a) działanie polegające na zachęcaniu przez pracodawcę innej osoby do naruszenia zasady równego traktowania w zatrudnieniu,

b) zachowanie, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności albo poniżenie lub upokorzenie pracownika.

Dyskryminacją jest również molestowanie seksualne, polegające na naruszeniu godności, lub poniżeniu albo upokorzeniu pracownika przez niewłaściwe zachowanie pracodawcy.

### Naruszenie zasady równego traktowania (art. 18<sup>3b</sup>)

Naruszenie zasady równego traktowania występuje, gdy zachodzi z przyczyn podanych w art. 18<sup>3a</sup> §1 sytuacja w szczególności:

a) odmowa nawiązania lub rozwiązania stosunku pracy,

b/ niekorzystne ukształtowane wynagrodzenia za pracę lub innych warunków zatrudnienia albo pominięcie przy awansowaniu lub przyznawaniu innych świadczeń związanych ze stosunkiem pracy.

c/ pominięcie przy typowaniu do udziału w szkoleniach podnoszących kwalifikacje zawodowe.

### Prawo do jednakowego wynagrodzenia

Zasadą jest, że pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości (art. 18<sup>3c</sup>). Wynagrodzenie to obejmuje wszystkie składniki bez względu na ich nazwę lub charakter przyznawane w formie pieniężnej lub innej formie niż pieniężna.

Za prace o jednakowej wartości uważa się te, których wykonanie wymaga od pracowników porównywalnych kwalifikacji zawodowych, potwierdzonych dokumentami przewidzianymi w odrębnych przepisach lub praktyką i doświadczeniem zawodowym, a także porównywalnej odpowiedzialności i wysiłku.

### Odszkodowanie za naruszenie zasady równego traktowania (art. 18<sup>3l</sup>)

Pracownik, wobec którego pracodawca naruszył zasadę równego traktowania ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenia za pracę.

### Ochrona pracownika

Dochodzenia przez pracownika praw związanych

z naruszeniem zasady równego traktowania pracownika nie może stosować przychylnie uzasadniającej wypowiedzenie umowy o pracę lub rozwiązania bez wypowiedzenia.

### Ciężar dowodu

Pracownik podnoszący zarzut dyskryminacji nie musi udowodniać tego faktu, to na pracodawcy ciąży ciężar dowodu, że nie dyskryminuje pracownika. Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 9 czerwca 2006 roku III PK 30/06 opublikowanym w OSPN nr 11-12 z 2007 roku orzekł: „Pracownik powinien wskazać fakty uprawniające go do zarzutu nierównego traktowania w zatrudnieniu, a wówczas na pracodawcę przechodzi ciężar dowodu, że kierował się obiektywnymi powodami...”

Henryk Sagajło

# Rady pracowników

**W 2006 r. w polskich firmach zaczęły powstawać rady pracowników. W marcu zgodnie z obowiązującym prawem rady będą mogły powstawać w zakładach zatrudniających więcej niż 50 pracowników.**

**P**o 23 marca br, zgodnie z prawem europejskim, każdy pracodawca zatrudniający więcej niż 50 osób będzie miał sześć miesięcy na zorganizowanie wyborów i utworzenie rady pracowniczej. Rada ma możliwość otrzymania informacji dotyczących m.in. planów finansowych, fuzji przejęć, wejścia do spółki inwestora strategicznego, emisji akcji na Giełdzie Papierów Wartościowych czy zagranicznej ekspansji. Najważniejsze dla pracowników są jednak możliwości uzyskania informacji i konsultowania planów przyjęcia bądź zwolnienia większej grupy pracowników.

Członkowie rad korzystają z ochrony podczas czteroletniej kadencji, tzn. że pracodawca nie może ich zwolnić ani pogorszyć ich warunków pracy czy płacy. Członek rady ma także prawo do płatnego urlopu, jeśli stwierdzi, że nie wystarcza mu czasu na załatwianie spraw pracowniczych.

– Dialog społeczny, informowanie oraz uwzględnianie opinii załogi są bardzo ważne dla firm, które poddawane są coraz szybszym i bardziej radykalnym zmia-

nom. Bez zaangażowani każdej ze stron, przedsiębiorstwa nie będą potrafiły podjąć wyzwań, które na nie czekają. Jeśli pracownicy nie rozumieją tego, co się wokół nich dzieje i nie mają wpływu na podejmowane decyzje, byłoby całkowicie złudne oczekiwać z ich strony całkowitego zaangażowania w zachodzące przemiany – uważa Stéphane Portet, dyrektor generalny SPartnera.

### Kto tworzy radę?

Prawo powoływania tych organów uzyskują reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe albo pracownicy w wyborach powszechnych i tajnych.

### Ważne terminy:

○ Od 24 marca 2008 r. przepisy ustawy znajdują zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 50 pracowników.

○ Do 23 maja 2008 r. organizacje związkowe będą obowiązane powiadomić pracodawcę o wyborze rady pracowników lub o niezawarcie porozumienia w sprawie zasad powoływania i funkcjonowania rady pracowników.

○ Do 23 lipca 2008 r. na pracodawcach ciążyć będzie obowiązek powiadomienia

pracowników o prawie do wyboru rady.

○ Do 23 września 2008 r. na pracodawcach ciążyć będzie obowiązek zorganizowania wyborów rady pracowników.

### Warto wiedzieć

Zgodnie z prawem rada pracowników powinna być informowana o:

○ działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych przez niego zmianach

○ stanie, strukturze i przewidywanych zmianach zatrudnienia oraz działaniach mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia

○ działaniach, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia

Polskie ustawodawstwo nie precyzuje jednak jasno prawa rad pracowników do informacji, określając że jej zakres ogranicza się jedynie do powielenie ogólnych terminów zawartych w dyrektywie europejskiej. W odróżnieniu od innych krajów w Polsce nie określono, jakiego rodzaju dokumentu może domagać się rada pracowników. Zakres informacji, jakie pracodawca będzie przekazywał radzie może zostać

określona w ramach porozumienia między radą i pracodawcą. Porozumienie ma więc kluczowe znaczenie dla powodzenia działania rady. Musi ono regulować zasady dostępu do informacji, konsultacji, obciążen kosztami związanymi z funkcjonowaniem rady, a w szczególności finansowanie pracy ekspertów. Mimo, że rada i pracodawca mają obowiązek negocjować porozumienie, nie są oni jednak zobowiązani do osiągnięcia takiego porozumienia. W tym przypadku, wyłącznie prawo reguluje kwestie przekazywania informacji.

### Konsultacje

Rady pracowników mogą konsultować decyzje pracodawcy dotyczące:

○ stanu, struktury i przewidywanych zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia

○ działań, które mogą spowodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Zakres konsultacji również może podlegać negocjacji z pracodawcą. Z badań przeprowadzonych przez ekspertów SPartner wynika, że bardzo mało zawartych porozu-

mień zawiera szczegółowy opis dotyczący konsultacji. W wielu przypadkach pracodawcy zaproponowali ograniczenie liczby konsultacji (na przykład maksymalnie dwie w ciągu roku), jak również czas, którym dysponuje rada na wydanie swojej opinii. Opinia natomiast jest warunkiem rozpoczęcia procesu konsultacji.

### Ochrona członków rady pracowników

Pracownikom, którzy zostali wybrani do rady przysługuje ochrona, to znaczy, że pracodawca bez zgody rady pracowników nie może:

1. wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z pracownikiem będącym członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie;

2. zmienić jednostronnie warunki pracy lub płacy na niekorzyść pracownika będącego członkiem rady pracowników w okresie jego członkostwa w radzie chyba że dopuszczają to przepisy innych ustaw.

Oprócz tego pracownik będący członkiem rady pracowników ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, na czas

niezbędny do udziału w pracach rady, które nie mogą być wykonane poza godzinami pracy.

### Rada pracowników to przydatna instytucja

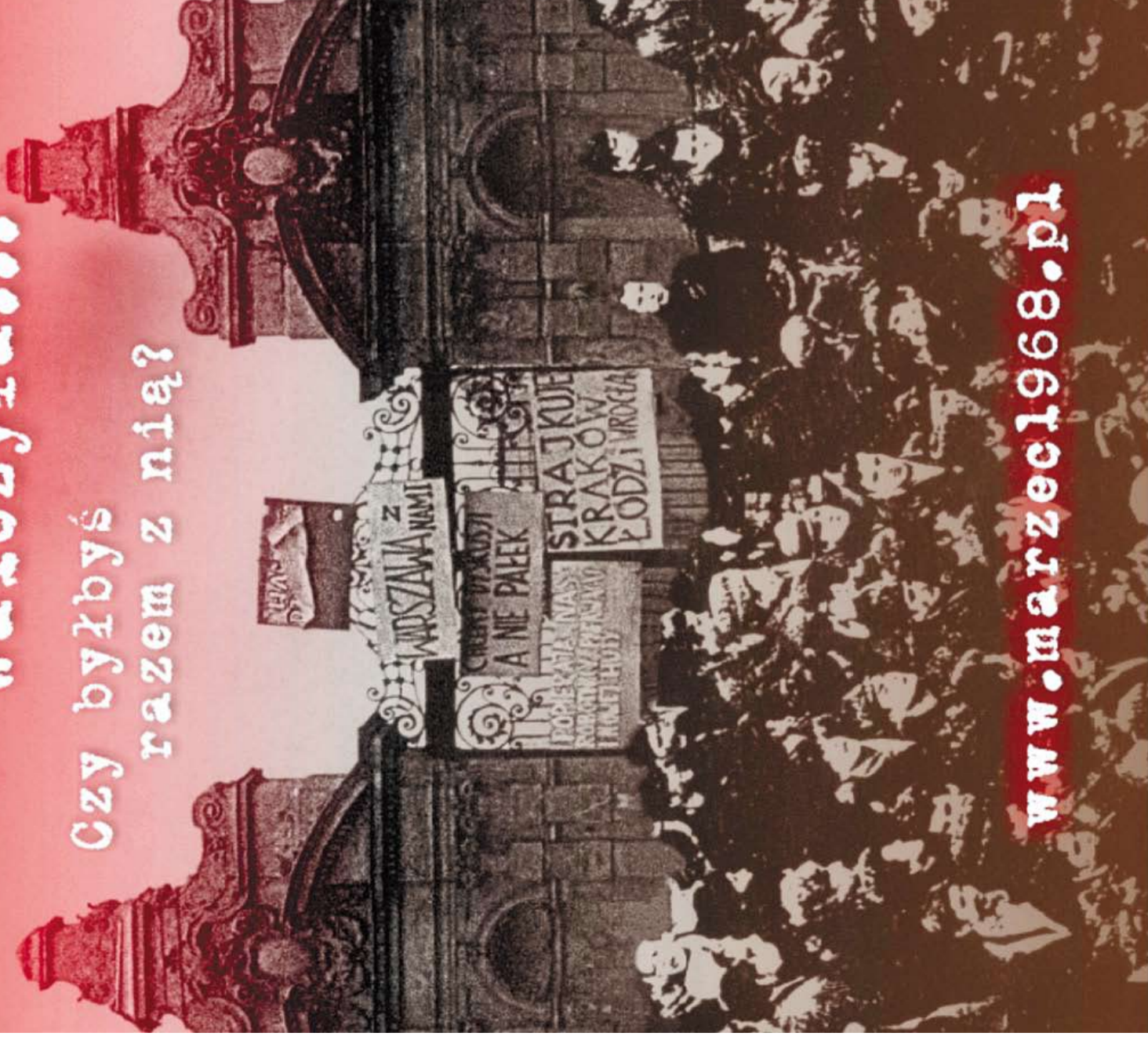
Podczas pierwszych dyskusji dotyczących utworzenia rad pracowników pojawiły się liczne głosy wyrażające wątpliwości, co do konieczności powołania tego typu instytucji w Polsce. Jednak badanie przeprowadzone w 2004 r. przez CBOS potwierdziło, że istnieje silne poparcie dla tworzenia rad pracowników i zostało ono m.in. wyrażone także przez działaczy organizacji związkowych.

Przydatne materiały: Wzór porozumienia między związkami zawodowymi, Możliwe warianty dla związku (prezentacja), Wzór regulaminu rady pracowników, Wzór porozumienia między radą pracowników z pracodawcą, Komentarz do porozumienia (prezentacja), Rola Rad Pracowników - praktyczny komentarz do ustawy. Znajdują się na: [www.solidarnosc.org.pl/radypracownikow/index.htm](http://www.solidarnosc.org.pl/radypracownikow/index.htm)



# 40 lat temu młodzież walczyła...

Czy byłbyś  
razem z nią?



[www.marzec1968.pl](http://www.marzec1968.pl)

Historia tworzy  
naszą tożsamość



# 40. rocznica Marca '68

Rok 1968 przeszedł do historii jako symbol buntu młodzieży. W Polsce miał on jednak inny niż na świecie charakter.

Zdjęcie ze sceny Teatru Narodowego „Dziadów” Mickiewicza pod pretekstem ich antyradzieckiego wydźwięku oraz późniejsze represje sprawiły, że tysiące młodych ludzi zaprotestowało przeciwko złu. Byli wśród nich studenci, a także uczniowie i robotnicy. Żądali przywrócenia spektaklu, zaprzestania represji, złagodzenia cenzury a z czasem także reform społecznych i ekonomicznych.

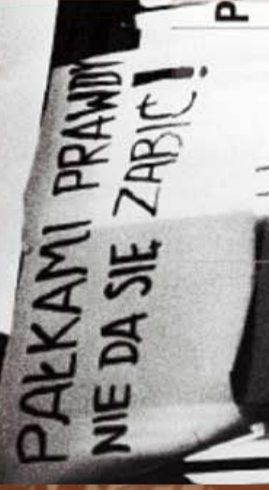
W kilkunastu miejscowościach doszło do strajków, wieców i manifestacji. W dziesiątkach innych pojawiały się ulotki i napisy na murach.

Protest został brutalnie stłumiony. Ponad dwa i pół tysiąca osób aresztowano, setki skazano na kilkuletnie wyroki. Tysiącom studentów uniemożliwiono kontynuowanie nauki, z uczelni wyrzucono wielu wybitnych wykładowców. Ich miejsce zajęli awansowani z racji wierności ówczesnej władzy tak zwani „marcowi docenci”.

Na Marzec '68 przypadł także szczytowy moment kampanii antysemitkiej, rozpętanej przez komunistyczne władze. Jej efektem była kompromitacja Polski na arenie międzynarodowej. Ponad 13 tysięcy osób pochodzenia żydowskiego zmuszono do emigracji.

Ruch marcowy został po kilku tygodniach złamany. W tym czasie młode pokolenie po raz pierwszy w swoim świadomym życiu przekonało się, że władza kłamie. Dlatego też ten zryw połączył ludzi różnych opcji ideowych i politycznych. Od połowy lat 70. staną się oni siłą napędową ruchu opozycyjnego i będą aktywnie uczestniczyć w przemianach prowadzących do odzyskania wolności.

Poznaj więc historię naszej walki o wolność...



Portal edukacyjny Instytutu Pamięci Narodowej