

# Wiadomości KSN

Biuletyn Informacyjny Krajowej Sekcji Nauki NSZZ "Solidarność"

**Nr. 9 (66)**

**wrzesień**

**2001 r.**

**Solidarność**

*"Wiadomości KSN" są dostępne na stronie internetowej KSN Online pod adresem: <http://www.soldarnosc.org.pl/~ksn>*

*Wobec zamachów terrorystycznych w Stanach Zjednoczonych jakie miały miejsce 11.IX.2001 r. Krajowa Sekcja Nauki NSZZ "Solidarność" wystosowała telegram, który poniżej zamieszczamy. Telegram został wysłany do Amerykańskiej Federacji Nauczycieli, Krajowego Stowarzyszenia Edukacji w Ameryce i do Związku Profesorów Uniwersytetu w Waszyngtonie.*

*Dnia 11 września 2001 r. stanęliśmy wszyscy w Polsce w obliczu prawdziwej zgrozy i horroru. Ataki terrorystyczne jakie miały miejsce w Nowym Jorku i Waszyngtonie odbiły się bolesnym echem i w naszym Kraju. Ta nie dająca się wyrazić słowami Wasza tragedia jest również naszym bólem. Jest to tragedia dla całej ludzkości!*

*Łączymy się z Wami w serdecznej żałobie za zmarłych i modlimy się o mądry wybór właściwej reakcji i rozwiązań zaistniałych problemów. Z całej mocy będziemy Was wspierać w Waszych wysiłkach znalezienia sposobów, aby skutecznie uniemożliwić działania fanatycznych szaleńców. Współdziałanie w tej sprawie w skali całego świata uważamy za rzecz priorytetową.*

(RED.)

\*\*\*\*\*

National Science Section NSZZ "Solidarność"  
ul. Waryńskiego 12, pok. A221,  
00-631 WARSZAWA

Warsaw, 14 September 2001

**To The American Federation of Teachers,  
The National Education Association,  
And The American Association of University Professors,  
Washington, D.C.**

In pure horror and bewilderment we all watched here, in Poland, the events of Tuesday the 11th of September 2001.

This unspeakable tragedy of your people is our tragedy too. It's a tragedy for all humankind and we all want to join you with our hearts and minds in mourning for the lost lives and in prayers for the right answers and solutions.

Co-operation on a global scale to erase the methods of crazed lunatics is a priority now and we will stand by you in your endeavor to do so.

With great respect and sympathy,

National Science Section NSZZ "Solidarność"  
President Janusz Sobieszczęński  
International Secretary Ryszard Mosakowski

*Poniżej zamieszczamy tłumaczeniu tekstu:*

*Z przerażeniem wszyscy oglądaliśmy wypadki z wtorku 11 września 2001 r.*

*Ta nie dająca się wyrazić słowami Wasza tragedia jest również Naszą tragedią. Jest to tragedia całej ludzkości i my wszyscy w naszych sercach i umysłach łączymy się z Wami w żałobie i w modlitwie o wybór właściwej reakcji i właściwych rozwiązań.*

*Naczelnym zadaniem jest dziś współdziałanie w skali całego globu dla wyeliminowania metod zwariowanych szaleńców. Będziemy Was z całej mocy wspierać w Waszych staraniach, by tak się stało.*

*Z wielkim szacunkiem i sympatią,*

Krajowa Sekcja Nauki NSZZ "Solidarność"  
Przewodniczący Janusz Sobieszczęński  
Zastępca Przewodniczącego Ryszard Mosakowski

\*\*\*\*\*

## SPIS TREŚCI

Z prac Komisji Interwencji KSN NSZZ "S".  
Sprawozdanie z konferencji GEW – NSZZ "S" Frankfurt n. Odrą.  
Apel Polskiego Lobby Przemysłowego.

## **UKŁADY ZBIOROWE PRACY - NORMY PRAWNE**

Przepisy działu XI Kodeksu pracy przewidują możliwość zawierania układów zbiorowych pracy na szczeblu zakładu i układów ponadzakładowych, których zasięg nie jest ograniczony przepisami, a wyłącznie zależy od uznania stron. Układy mogą być zawierane też dla grupy pracowników, branży, zawodu lub wręcz o zasięgu terytorialnym (np. dla regionu, województwa czy ogólnokrajowe).

Układy swoimi postanowieniami mogą obejmować, poza pracownikami zatrudnionymi przez pracodawców, także osoby świadczące pracę na innej podstawie niż stosunek pracy (np. zatrudnionych przy pracy nakładczej, na podstawie umowy zlecenia, umowy agencyjnej). Zakresem świadczeń objęci być mogą również emeryci i renciści (art. 239 § 2).

Niedopuszczalne jest stosowanie w układzie klauzul różnicujących, traktujących np. w sposób odmienny członków związku zawodowego.

Układu nie zawiera się jednak dla członków korpusu służby cywilnej, dla pracowników urzędów państwowych zatrudnionych na podstawie mianowania lub powołania, pracowników samorządowych zatrudnionych na podstawie powołania, mianowania lub wyboru zatrudnionych w urzędach marszałkowskich, urzędach gminy, starostwach powiatowych, biurach (ich odpowiednikach) związków jednostek i jednostek samorządu terytorialnego (art. 239 § 3 kp), sędziów i prokuratorów (art. 239 § 4 kp).

### **WYMOGI FORMALNE**

Układ zawiera się w formie pisemnej na czas nie określony lub na czas określony. W układzie ustala się zakres obowiązywania układu (dla jakiej grupy pracowników jest zawarty, kogo ma dotyczyć i w jakim zakresie oraz jakie zagadnienia reguluje). Wskazuje się także siedziby stron układu, tryb i sposób wyjaśniania treści układu przez strony oraz rozstrzyganie sporów pomiędzy stronami, a także sposób publikacji układu i rozpowszechniania jego treści, wzajemne obowiązki stron dotyczące przestrzegania postanowień układu i tryb dokonywania okresowych ocen funkcjonowania układu.

Oświadczenie stron o rozwiązaniu układu oraz wypowiedzenie układu następuje w formie pisemnej. Okres wypowiedzenia układu wynosi 3 miesiące kalendarzowe, chyba że strony w układzie postanowią inaczej.

Układ rozwiązuje się:

- na podstawie zgodnego oświadczenia stron,
- z upływem okresu, na który został zawarty,
- z upływem okresu wypowiedzenia dokonanej przez jedną ze stron.

W razie rozwiązania lub wypowiedzenia układu, do czasu zawarcia nowego układu, obowiązuje układ dotychczasowy, chyba że strony w układzie ustaliły lub w drodze porozumienia ustalały inny termin stosowania postanowień rozwiązanego układu.

Jeżeli strony oświadczą, że nie zamierzają zawrzeć nowego układu, postanowienia układu dotychczasowego tracą moc obowiązującą z dniem jego rozwiązania, natomiast warunki umów o pracę lub innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, wynikające z dotychczasowego układu, obowiązują także po rozwiązaniu układu - do upływu okresu wypowiedzenia tych warunków.

Zmiany do układu wprowadza się w drodze protokołów dodatkowych, do których stosuje się odpowiednio przepisy dotyczące układu (art. 241<sup>9</sup> § 1).

### **TRYB ZAWIERANIA UKŁADU**

Zawarcie układu następuje w drodze rokowań (art. 241<sup>2</sup> § 1). Podmiot występujący z inicjatywą zawarcia układu jest zobowiązany powiadomić o tym każdą organizację związkową reprezentującą pracowników, dla których ma być zawarty układ, w celu wspólnego prowadzenia rokowań przez wszystkie organizacje związkowe (art. 241<sup>2</sup> § 2). Strona uprawniona do zawarcia układu nie może odmówić żądaniu drugiej strony podjęcia rokowań (art. 241<sup>2</sup> § 3):

1. - w celu zawarcia układu dla pracowników nie objętych układem,
2. - w celu zmiany układu uzasadnionej istotną zmianą sytuacji ekonomicznej bądź finansowej pracodawców lub pogorszeniem się sytuacji materialnej pracowników,
3. - jeżeli żądanie zostało zgłoszone nie wcześniej niż 60 dni przed upływem okresu, na jaki układ został zawarty, albo po dniu wypowiedzenia układu.

Każda ze stron obowiązana jest prowadzić rokowania w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony (art. 241<sup>3</sup> § 1). Przejawiać się to powinno w:

- uwzględnianiu postulatów organizacji związkowej uzasadnionych sytuacją ekonomiczną pracodawców,
- powstrzymaniu się od wysuwania postulatów, których realizacja przekracza - w sposób oczywisty - możliwości finansowe pracodawców,
- poszanowaniu interesów pracowników nie objętych układem zbiorowym pracy.

Najważniejszą cechą negocjacji jest prowadzenie ich przez obie strony w dobrej wierze. Zasada ta nakazuje każdej ze stron, aby gotowa była wysłuchać i wziąć pod uwagę argumenty strony przeciwnej. Możliwe jest przy negocjacji korzystanie z pomocy ekspertów (art. 241<sup>4</sup> § 3).

Strony układu powinny mieć na uwadze, że trzeba pogodzić przeciwstawne niekiedy interesy w reprezentowanych przez siebie zbiorowościach pracowniczych. Dotyczy to w szczególności pracowników objętych i nie objętych układem. Nie ma bowiem usprawiedliwienia dla zwiększenia propozycji np. płacowych lub socjalnych wyłącznie dla pracowników objętych układem kosztem pozostałej grupy zatrudnionych.

Organizacja związkowa prowadząca rokowania ma prawo domagać się od pracodawcy informacji o sytuacji ekonomicznej zakładu w zakresie objętym rokowaniami (art. 241<sup>4</sup> § 1). W szczególności chodzi tu o informacje objęte sprawozdawczością

GUS. Organizacja związkowa jest jednocześnie zobowiązana do nieujawniania uzyskanych od pracodawcy informacji, stanowiących tajemnicę przedsiębiorstwa w rozumieniu przepisów o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji. Zasada prowadzenia rokowań w dobrej wierze powinna być poparta pełną wymianą informacji, wzajemnego udostępniania ekspertyz i dokumentów, mogących mieć istotny wpływ na przebieg rokowań, a także właściwym przygotowaniem merytorycznym.

Trzeba w tym miejscu zaznaczyć, że ewentualne spory powstałe na tle prowadzonych rokowań, mogą być rozstrzygane w trybie określonym przez strony; w takim przypadku nie mają zastosowania przepisy o rozstrzygnięciu sporów zbiorowych, chyba że strony postanowią o stosowaniu ich w określonym zakresie.

### REJESTRACJA

Każdy układ zbiorowy pracy, zawarty zgodnie z prawem, obligatoryjnie podlega rejestracji (art. 241<sup>11</sup> § 2):

- w ciągu trzech miesięcy - w odniesieniu do układu ponadzakładowego - w rejestrze ministra właściwego do spraw pracy,
- w ciągu jednego miesiąca - w odniesieniu do układu zakładowego - w rejestrze właściwego okręgowego inspektora pracy, od dnia złożenia wniosku w tej sprawie przez jedną ze stron układu.

Układ zbiorowy pracy wchodzi w życie w terminie w nim określonym, nie wcześniej jednak niż z dniem jego zarejestrowania (art. 241<sup>12</sup> § 1). Z dniem wejścia w życie układu zmiana dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy, korzystniejszych niż postanowienia układu, będzie mogła nastąpić wyłącznie w drodze wypowiedzenia zmieniającego (art. 241<sup>13</sup> § 2). Do wypowiedzenia zmieniającego nie mają zastosowania przepisy ograniczające dopuszczalność wypowiedzania warunków takiej umowy lub aktu. Ustawa nie przewiduje zasady automatyzmu, polegającej na bezwzględny zastępowaniu postanowieniami nowego układu dotychczasowych warunków umów o pracę, wynikających z uprzednio obowiązujących przepisów. Tylko postanowienia korzystniejsze dla pracowników będą zastępowały z mocy prawa odpowiednie warunki umów o pracę (art. 241<sup>13</sup> § 1).

### PONADZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Układ ponadzakładowy zawierają (art. 241<sup>14</sup> § 1):

- ze strony pracowników - właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej, czyli organizacji będącej ogólnokrajowym związkiem zawodowym, zrzeszeniem (federacją) związków zawodowych lub ogólnokrajową organizacją międzyzwiązkową (konfederacją).

- ze strony pracodawców:

a) właściwy statutowo organ organizacji pracodawców - w imieniu zrzeszonych w tej organizacji pracodawców,

Do dnia 31 grudnia 2003 r. ponadzakładowy układ zbiorowy pracy ze strony pracodawców zawiera:

1) właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej niezrzeszonych w organizacji pracodawców,

2) odpowiednio wójt (burmistrz, prezydent miasta), starosta, marszałek województwa oraz przewodniczący zarządu związku międzygminnego lub powiatowego - w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sfery budżetowej niezrzeszonych w organizacji pracodawców.

Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu ponadzakładowego przysługuje (art. 241<sup>15</sup>):

- organizacji pracodawców uprawnionej do zawarcia układu ze strony pracodawców,
- każdej ponadzakładowej organizacji związkowej reprezentującej pracowników, dla których układ ma być zawarty.

Jeżeli pracowników tych reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, rokowania w sprawie zawarcia ponadzakładowego układu prowadzi ich wspólna reprezentacja lub poszczególne organizacje związkowe działające wspólnie (art. 241<sup>16</sup> § 1).

Organizacje te mają 30-dniowy termin, od dnia zgłoszenia inicjatywy zawarcia układu, na przystąpienie do rokowań. Jeżeli w tym okresie wymienione organizacje nie przystąpią do rokowań (np. nie będą w stanie wypracować wspólnego stanowiska), wówczas do prowadzenia rokowań w celu zawarcia układu są uprawnione jedynie organizacje związkowe, które przystąpiły do rokowań (art. 241<sup>16</sup> § 2), pod warunkiem, że w rokowaniach uczestniczy co najmniej jedna reprezentatywna organizacja ponadzakładowa.

Reprezentatywną organizacją związkową jest ponadzakładowa organizacja związkowa zrzeszająca:

- co najmniej 500 tys. pracowników lub
- co najmniej 10 % ogółu pracowników objętych zakresem działania układu, nie mniej niż 10 tys. pracowników lub
- największą liczbę pracowników, dla których ma być zawarty określony układ ponadzakładowy (art. 241<sup>17</sup> § 1).

Stwierdzenia reprezentatywności ponadzakładowej organizacji związkowej dokonuje Sąd Okręgowy w Warszawie na wniosek tej organizacji w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku (art. 241<sup>17</sup> § 2).

Ostatecznie ponadzakładowy układ zbiorowy pracy zawierają wszystkie organizacje, które prowadziły rokowania nad układem.

Jeżeli po zawarciu ponadzakładowego układu zbiorowego pracy nastąpi podział lub połączenie organizacji związkowej lub organizacji pracodawców będących stroną układu, wówczas ich prawa i obowiązki przechodzą na organizacje powstałe w wyniku połączenia lub podziału (art. 241<sup>19</sup> § 1). Natomiast w razie rozwiązania organizacji pracodawców lub wszystkich organizacji związkowych będących stroną układu, pracodawca może odstąpić od stosowania układu w całości lub w części po upływie okresu równego co najmniej okresowi wypowiedzenia układu, składając odpowiednie oświadczenie pozostałej stronie układu (art. 241<sup>19</sup> § 2).

W okresie jednego roku od dnia przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę do pracowników stosuje się postanowienia układu, którym byli objęci przed przejściem zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę, chyba że odrębne przepisy stanowią inaczej. Postanowienia tego układu stosuje się w brzmieniu obowiązującym w dniu przejścia zakładu pracy lub jego części na nowego pracodawcę. Pracodawca może stosować do tych pracowników korzystniejsze warunki niż wynikające z dotychczasowego układu.

## ZAKŁADOWY UKŁAD ZBIOROWY PRACY

Zakładowy układ zbiorowy pracy może być zawarty dla pracowników zatrudnionych u wszystkich pracodawców, bez względu na formę własności i strukturę organizacyjną pracodawcy, a także bez względu na to, czy pracodawca, którego układ ma dotyczyć, objęty jest już ponadzakładowym układem zbiorowym pracy. Układ zakładowy nie może określać zasad wynagradzania osób zarządzających (w rozumieniu art. 3<sup>1</sup> K.p.) w imieniu pracodawcy zakładem pracy (art. 241<sup>26</sup> § 2).

Postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego (art. 241<sup>26</sup> § 1) oraz mniej korzystne niż wynikające z ustawowych przepisów prawa pracy i przepisów wydanych na ich podstawie.

Można zawiesić postanowienia układu zakładowego w całości lub w części jedynie w przypadku, gdy celem jest uniknięcie lub ograniczenie zwolnień pracowników z przyczyn dotyczących zakładu pracy, na okres nie dłuższy niż 3 lata (art. 241<sup>27</sup>). W takim przypadku postanowienia układu zakładowego mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego.

Zawieszenie stosowania układu zakładowego następuje na podstawie porozumienia zawartego przez strony tego układu. Porozumienie to podlega zgłoszeniu do rejestru zakładowych układów zbiorowych pracy. W zakresie i przez czas określony w porozumieniu, nie stosuje się z mocy prawa warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, wynikających z zakładowego jak i ponadzakładowego układu zbiorowego pracy, a więc nie ma potrzeby wypowiedzenia zmieniającego. W żadnym jednak przypadku nie mogą być one mniej korzystne niż przepisy prawa pracy, regulujące powszechnie i jednolicie warunki jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy.

Zakładowy układ zbiorowy pracy zawiera pracodawca i wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania (art. 241<sup>23</sup>). Przy rokowaniach nad zakładowym układem nie ma pojęcia "reprezentatywności" organizacji związkowej. Prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia układu przysługuje pracodawcy i każdej zakładowej organizacji związkowej (art. 241<sup>24</sup>).

Rokowania w celu zawarcia układu może prowadzić (art. 241<sup>25</sup>):

- wspólna reprezentacja związków zawodowych,
- wszystkie organizacje związkowe działające wspólnie,
- niektóre z tych organizacji, wraz ze wspólną reprezentacją pozostałych organizacji związkowych.

Cechą charakterystyczną tych rokowań jest, aby organizacje związkowe działały wspólnie bądź za pośrednictwem swojej reprezentacji. Jeżeli np. pracowników, dla których ma być zawarty układ zbiorowy, reprezentuje więcej niż jedna organizacja związkowa, wówczas rokowania prowadzić będzie ich wspólna reprezentacja. Warunkiem prowadzenia rokowań jest uczestniczenie w nich co najmniej jednej reprezentatywnej zakładowej organizacji związkowej w rozumieniu przepisów art. 241<sup>25a</sup>. Jeżeli przed zawarciem układu zostanie utworzona zakładowa organizacja związkowa, ma ona prawo przystąpić do rokowań. Układ zakładowy zawierają wszystkie organizacje związkowe, które prowadziły rokowania nad tym układem, bądź przynajmniej wszystkie reprezentatywne organizacje związkowe uczestniczące w rokowaniach.

Reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja związkowa:

- 1) będąca jednostką organizacyjną albo organizacją członkowską ponadzakładowej organizacji związkowej, pod warunkiem że zrzesza ona co najmniej 7% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, lub
- 2) zrzeszająca co najmniej 10% pracowników zatrudnionych u pracodawcy.

Jeżeli żadna z zakładowych organizacji związkowych nie spełnia wymogów, o których mowa wyżej, reprezentatywną zakładową organizacją związkową jest organizacja zrzeszająca największą liczbę pracowników.

Przy ustalaniu liczby pracowników zrzeszonych w zakładowej organizacji związkowej uwzględnia się wyłącznie pracowników należących do tej organizacji przez okres co najmniej 6 miesięcy przed przystąpieniem do rokowań w sprawie zawarcia układu zakładowego. W razie gdy pracownik należy do kilku zakładowych organizacji związkowych, uwzględniony może być tylko jako członek jednej wskazanej przez niego organizacji związkowej.

Zakładowa organizacja związkowa może przed zawarciem układu zakładowego zgłosić uczestnikom prowadzącym rokowania w sprawie zawarcia tego układu pisemne zastrzeżenie co do spełniania przez inną zakładową organizację związkową kryteriów reprezentatywności; prawo zgłoszenia zastrzeżenia przysługuje również pracodawcy. W takim przypadku zakładowa organizacja związkowa, wobec której zostało zgłoszone zastrzeżenie, występuje do sądu rejonowego - sądu pracy właściwego dla siedziby pracodawcy z wnioskiem o stwierdzenie jej reprezentatywności. Sąd wydaje w tej sprawie orzeczenie w ciągu 30 dni od dnia złożenia wniosku, w trybie przepisów Kodeksu postępowania cywilnego o postępowaniu nieprocesowym.

Zakładowy układ zbiorowy pracy może obejmować więcej niż jednego pracodawcę, jeżeli pracodawcy ci tworzą organizację gospodarczą. Układ ten ze strony pracodawców zawiera właściwy statutowo organ organizacji gospodarczej (art. 241<sup>28</sup>).

W razie połączenia zakładowych organizacji związkowych, z których choćby jedna zawarła układ zakładowy, jej prawa i obowiązki - jako strony tego układu - przechodzą na organizację związkową powstałą w wyniku połączenia (art. 241<sup>29</sup> § 2).

W przypadku rozwiązania wszystkich zakładowych organizacji związkowych, które zawarły układ zakładowy, pracodawca może odstąpić (ale nie musi) od stosowania tego układu w całości lub w części po upływie okresu co najmniej równego okresowi wypowiedzenia układu. Odstąpienie takie nie zwalnia jednak pracodawcy od obowiązku wypowiedzenia pracownikom warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy, jeżeli zamierza pogorszyć te warunki (art. 241<sup>29</sup> § 3).

Strony uprawnione do negocjowania oraz zawarcia układu zakładowego mogą zrezygnować z jego zawarcia i zdecydować się na zawarcie porozumienia o stosowaniu w całości lub w części układu, którego nie są stronami. Takie porozumienie traktowane jest jak układ i mają do niego zastosowanie odpowiednie przepisy dotyczące układów zbiorowych pracy (np. prowadzenie negocjacji, rejestracji, zmieniania układu lub jego wypowiedziania).

## POSTANOWIENIA UKŁADOWE

Układ zbiorowy pracy nie może naruszać praw osób trzecich (art. 240 § 3).

Układ określa warunki, jakim powinna odpowiadać treść stosunku pracy, oraz wzajemne zobowiązania stron układu. Może też określać inne sprawy - poza wymienionymi wyżej - nie uregulowane w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący - (art. 240 § 1).

Do spraw uregulowanych w przepisach prawa pracy w sposób bezwzględnie obowiązujący zalicza się:

- system rozpatrywania indywidualnych sporów ze stosunku pracy,
- zasady postępowania w sprawach o wykroczenia przeciwko prawom pracownika,
- zasady przedawniania roszczeń ze stosunku pracy.

Uwzględniając powyższe, przedmiotem negocjacji układowych mogą być na przykład:

- zasady rekrutacji pracowników do pracy,
- preferencje dotyczące pierwszeństwa zatrudnienia (np. wdowy po pracownikach, zwolnieni z przyczyn dotyczących zakładu pracy)
- długość okresu próbnego oraz ewentualny wykaz stanowisk, na których pracownicy będą zatrudniani na okres próbny,
- obligatoryjna treść umowy o pracę (elementy umowy),
- zasady zawierania umów okresowych,
- wynagrodzenie za pracę, w tym m.in.:
  - a) tabela (tabelę) płac (metoda ich budowania)
  - b) wysokość i zasady przyznawania pozostałych składników wynagrodzenia, określonych w Kodeksie pracy jako obligatoryjne,
  - c) ustalenie, jakie inne składniki wynagrodzenia (poza wymienionymi w pkt b) będą obowiązywać (np. premie, dodatki, nagrody pieniężne) oraz określenie ich wysokości i zasad przyznawania,
  - d) sposoby budowy taryfikatora kwalifikacyjnego (metoda wartościowania pracy),
  - e) formy wynagradzania oraz zasady ich stosowania,
  - f) metody oceny indywidualnych oraz grupowych wyników pracy i ich powiązanie z systemem wynagradzania,
  - g) określenie zasad wynagradzania w razie wadliwie wykonanej pracy,
  - h) ustalenie korzystniejszych zasad wynagradzania za czas urlopu wypoczynkowego,
  - i) określenie w szerszym zakresie, niż to wynika z obowiązujących przepisów ustawowych, przypadków zachowania prawa pracownika do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy,
  - j) wyższe, niż to wynika z przepisów ustawowych, odprawy z tytułu tzw. zwolnień grupowych,
  - k) zasady ustalania wynagrodzeń w ramach umów cywilnoprawnych,
  - l) terminy i zasady wypłacania wynagrodzeń (np. na konto bankowe),
  - m) wyższe, niż to wynika z przepisów ustawowych, wynagrodzenia za czas usprawiedliwionej nieobecności w pracy (z tytułu np. choroby),
- zasady przyznawania deputatów i innych świadczeń w naturze,
- zasady ustalania oraz wysokość należności przysługujących pracownikom z tytułu podróży służbowych,
- zasady dodatkowej kompensacji (oprócz wynagrodzenia), np. za pracę w godzinach nadliczbowych, w dni ustawowo i dodatkowo wolne od pracy, za pełnienie dyżurów,
- wymiar czasu pracy i ustalenie szczególnych systemów czasu pracy z zachowaniem gwarantowanych minimów określonych w przepisach ustawowych,
- zasady grupowej organizacji pracy,
- rodzaje prac, w których przewidziane jest stosowanie zadaniowego czasu pracy,
- niższy, niż w Kodeksie pracy, limit godzin nadliczbowych, oraz korzystniejsze okresy rozliczania czasu pracy,
- wykaz prac wzbronionych kobietom i młodocianym,
- szersze i korzystniejsze, niż przewidziane w obowiązujących przepisach ustawowych, obowiązki pracodawców i uprawnień pracowników w zakresie warunków pracy (bhp),
- wymiar urlopu wypoczynkowego oraz zasady jego przyznawania (korzystniejsze od wynikających z obowiązujących przepisów ustawowych),
- zasady udzielania urlopów bezpłatnych,
- zasady organizowania szkoleń dla pracowników i ich ewentualnego przekwalifikowania,
- ustalenie korzystniejszych, niż określone przepisami ustawowymi, uprawnień pracowników podnoszących kwalifikacje zawodowe (np. w zakresie wymiaru urlopu szkoleniowego),
- przedstawianie ścieżek awansowych pracowników zatrudnionych na określonych stanowiskach,
- zasady udzielania zwolnień od pracy i gwarancje wynagrodzenia za czas zwolnienia,
- zasady usprawiedliwiania nieobecności w pracy,
- system wyróżnień pracowników,
- górna granica wysokości odszkodowania za szkodę wyrządzoną pracodawcy (niższa niż określona w Kodeksie pracy),
- zasady odpowiedzialności materialnej za powierzone pracownikowi mienie,
- określenie wysokości odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych,
- stworzenie systemu opieki zdrowotnej dla pracowników,
- organizacja systemu rekreacji pracowników,
- stworzenie systemu zbiorowego żywienia,

- system zabezpieczenia mienia pracownika w miejscu pracy (np. strzeżone parkingi, szatnia),
- uprawnienia wykonawców pracy nakładczej (chałupników),
- świadczenia dla emerytów i rencistów,
- zasady współdziałania z organizacjami związkowymi przy rozwiązywaniu umów o pracę,
- ustalenie dłuższego, niż to wynika z obowiązujących przepisów ustawowych, okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- ustalenie dłuższego, niż to wynika z obowiązujących przepisów ustawowych, okresu zwolnienia od pracy w okresie wypowiedzenia w celu poszukiwania nowej pracy,
- wysokość odszkodowania w razie nieuzasadnionego lub niezgodnego z prawem rozwiązania umowy o pracę,
- zasady interpretowania postanowień układu,
- tryb rozstrzygania kwestii spornych między stronami układu (odmienny od określonego w przepisach ustawowych),
- system oceny funkcjonowania układu,
- sposób publikacji układu oraz rozpowszechniania jego treści wśród zainteresowanych pracowników (organizacji związkowych),
- sposób publikacji i rozpowszechniania protokołów dodatkowych do układu,
- wzajemne obowiązki dotyczące przestrzegania postanowień układu.

Pamiętać jednakże bezwzględnie należy, że postanowienia układowe nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż ustawowe przepisy prawa pracy lub przepisy wydane na ich podstawie.  
(stan prawny -sierpień 2001 r.)

\*\*\*\*\*

**Edward Krauze**

### **ODPRAWY EMERYTALNE**

Do Komisji Interwencji nadchodzi coraz więcej sygnałów dotyczących odmowy wypłacania przez pracodawców odpraw emerytalnych w przypadku, gdy pracownik kiedykolwiek pobierał emeryturę lub rentę z tytułu niezdolności do pracy. W większości przypadków działania pracodawców, zdaniem Komisji Interwencji, są bezprawne. Prawo stanowi, że w sferze nauki, w momencie nabycia przez pracownika prawa do emerytury oraz rozwiązania w związku z tym stosunku pracy, pracownik nabywa również prawo do odprawy emerytalnej na zasadach określonych w Kodeksie pracy (art. 92<sup>1</sup>) oraz w ustawach o Polskiej Akademii Nauk, jednostkach badawczo-rozwojowych i w ustawie o szkolnictwie wyższym.

Wymienione ustawy uzależniają nabycie prawa pracownika do odprawy emerytalnej **od rozwiązania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę**. Sąd Najwyższy w wyroku z 25 czerwca 1993 r. (I PZP 27/93, I PR 5/93) stwierdził, że przejście pracownika na emeryturę oznacza **łącznie** z rozwiązaniem stosunku pracy, tzn. następuje równocześnie lub po czasie rozwiązania stosunku pracy. W orzecznictwie Sądu Najwyższego ugruntował się również pogląd, że można **wielokrotnie** przechodzić na emeryturę.

Do lipca 2000 r., pozostając w stosunku pracy można było pobierać jednocześnie emeryturę lub rentę i wynagrodzenie ze stosunku pracy. Od 1 lipca 2000 r., na mocy przepisów ustawy o powszechnym ubezpieczeniu społecznym, ZUS zawiesił wypłacanie emerytur i rent pracownikom pozostającym w stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy po zawieszeniu przez ZUS emerytury lub renty, stanowi podstawę do otrzymania odprawy.

Sąd Apelacyjny w Warszawie w wyroku z dnia 8 października 1998 r. (sygn. akt III APa 53/98) orzekł:  
*“Art. 92<sup>1</sup> § 2 k.p. stwierdzający, że pracownik, który otrzymał odprawę emerytalną nie może ponownie nabyć do niej prawa, oznacza, że ustawodawca określił prawo do odprawy emerytalnej jako uprawnienie jednorazowe a także, że uwzględnił fakt możliwości wielokrotnego, a nie jednorazowego przechodzenia pracowników na emeryturę lub rentę.”*

Jedynie pozostawanie w stosunku pracy z jednoczesnym pobieraniem emerytury wyłącza możliwość przyznania pracownikowi odprawy emerytalnej w razie rozwiązania stosunku pracy (uchwała Sądu Najwyższego z dnia 2 marca 1994 r. – I PZP 4/94, OSNAP 1994/2/24).

W związku z powyższym proszę o powiadomienie Komisji Interwencji KSN o każdym przypadku odmowy wypłacenia odprawy emerytalnej, umotywowanej faktem wcześniejszego pobierania emerytury lub renty.

Przewodniczący Komisji Interwencji  
KSN NSZZ “Solidarność”  
/-/ Edward Krauze

**Edward Krauze**

Komisja Interwencji reprezentowała w Sądzie Pracy pracownicę Uniwersytetu w B., z którą, zdaniem Komisji Interwencji, pracodawca rozwiązał stosunek pracy z naruszeniem prawa. Sąd Rejonowy – Sąd Pracy w Białymstoku odrzucił pozew powódki stwierdzając niedopuszczalność drogi sądowej. Na postanowienie Sądu Rejonowego Komisja Interwencji wniosła zażalenie do Sądu Okręgowego w Białymstoku:

**“ZAŻALENIE NA POSTANOWIENIE SĄDU REJONOWEGO  
z dnia 8 marca 2000 r. odrzucającego pozew powódki o uznanie wypowiedzenia  
jej umowy o pracę za bezskuteczne oraz zasądzenie od powódki na rzecz  
pozwanego kwoty 50 zł tytułem zwrotu kosztów zastępstwa procesowego.**

## UZASADNIENIE

Sąd Rejonowy odrzucając pozew powódki powołał się na art. 199 § 1 pkt 1 k.p.c., czyli na niedopuszczalność drogi sądowej. Pojęcie to należy zanalizować odnosząc się do art. 1 i 2 k.p.c.. Przepis art. 1 określa sprawy nazwane sprawami cywilnymi, do których stosuje się kodeks w zakresie postępowania sądowego. Wśród spraw cywilnych wymienione są sprawy z zakresu prawa pracy. Natomiast art. 2 reguluje kwestię drogi sądowej stanowiąc w § 1, że do rozpoznawania spraw cywilnych powołane są sądy powszechne, o ile te sprawy nie należą do właściwości sądów szczególnych, oraz Sąd Najwyższy. Skoro zatem powódka kwestionuje odwołanie jej z funkcji kierowniczej domagając się przywrócenia do pracy na dotychczas zajmowanym stanowisku, to rozpoznawana sprawa jest sprawą ze stosunku pracy, a zatem sprawą cywilną w rozumieniu art. 1 k.p.c., do rozpoznania, której powołane są sądy, o których mowa w art. 2 § 1 k.p.c. Niesłuszny jest pogląd wyrażony przez Sąd Pracy w uzasadnieniu zaskarżonego postanowienia, w myśl którego droga sądowa jest niedopuszczalna wówczas, gdy przepisy mające zastosowanie w sprawie nie przewidują możliwości odwołania się do sądu. Przepisy prawa materialnego określają roszczenia, a nie określają dopuszczalności drogi sądowej. Abstrahując od tego, czy powódce przysługuje roszczenie czy też nie, stwierdzić trzeba, że nieprawidłowe jest rozumowanie wywodzące niedopuszczalność drogi sądowej z braku roszczenia po stronie powodowej. Niedopuszczalność drogi sądowej miałyby miejsce wówczas, gdyby sprawa wniesiona do sądu nie była w ogóle sprawą cywilną lub wówczas, gdyby szczególny przepis ustawy przekazywał ją do właściwości innego organu, ewentualnie wówczas, gdyby wyłączał w wyraźny sposób drogę sądową. Z art. 2 k.p.c. wynika domniemanie drogi sądowej, które może być obalone, jeżeli przepis ustawy wyłącza ją w wyraźny sposób. W sprawach ze stosunku pracy niedopuszczalność drogi sądowej na skutek właściwości innych organów w zakresie rozpoznania danej sprawy nie skutkuje odrzucenia pozwu, lecz jego przekazanie (art. 464 k.p.c.). **Postanowienie o odrzuceniu pozwu zamyka powódce drogę do merytorycznego rozpoznania jej sprawy przez niezawisły sąd, co stanowi naruszenie art. 6 ust. 1 Konwencji o Ochronie Praw Człowieka i Podstawowych Wolności sporządzonej w Rzymie dnia 4 listopada 1950 r. (Dz. U. z 1993 r., Nr 61, poz. 284) oraz art. 45 i 77 Konstytucji RP.** Na marginesie należy dodać, że art. 125 ustawy o szkolnictwie wyższym stanowi, iż "spory o roszczenia ze stosunku pracy pracownika uczelni rozpatrują sądy pracy."

Sąd Rejonowy, odrzucając pozew powódki na podstawie art. 199 § 1 pkt 1 k.p.c., w uzasadnieniu postanowienia, ustosunkował się również merytorycznie do roszczenia powódki o uznanie, iż była ona zatrudniona u pozwanego na podstawie umowy o pracę a nie na podstawie powołania. Uzasadnienie Sądu należy uznać za wątpliwe.

Przepis art. 115 ustawy o szkolnictwie wyższym stanowiący, iż "*pracownika uczelni nie będącego nauczycielem akademickim zatrudnia się na podstawie umowy o pracę*", nie podlega interpretacji rozszerzającej. W przeciwnym razie ustawodawca umieściłby zapis: "chyba, że ustawa lub statut uczelni stanowią inaczej" lub: z wyłączeniem stanowisk wymienionych w art. x i y. Brak takiego rozszerzenia nie pozwala zatrudnić żadnego pracownika uczelni nie będącego nauczycielem akademickim na innej podstawie niż umowa o pracę. Tym bardziej statut nie może rozszerzać delegacji art. 115. Dla statutu w rozumieniu art. 9 k.p. potrzebne jest nie tylko upoważnienie ustawowe do stanowienia aktu o tej nazwie, ale potrzebna jest również wyraźna norma zezwalająca lub nakazująca regulowanie za jego pomocą praw i obowiązków pracowników.

Powódka była zatrudniona u pozwanego na podstawie **umowy o pracę**; od dnia 1 listopada 1996 r. na stanowisku Dyrektora Administracyjnego Wydziału Pedagogiki i Psychologii. Wniosek Rady Wydziału o utworzeniu stanowiska Dyrektora Administracyjnego Wydziału i zatrudnieniu na tym stanowisku powódki wynikał z przepisu § 71 statutu Uniwersytetu Warszawskiego (z 1995 r.). Określenie **powołanie** zostało użyte w tym wniosku w zwykłym obiegowym znaczeniu i nie ma nic wspólnego z instytucją "powołania - odwołania" uregulowaną w art. 68-72 kodeksu pracy. Występuje zbieżność słowa, ale nie terminu (instytucji) prawnego.

Na marginesie należy dodać, że ustawa z dnia 2 lutego 1996 r. o zmianie ustawy - Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych ustaw (Dz. U. nr 24, poz. 110) w następstwie zmian wprowadzonych do art. 68 radykalnie ograniczyła krąg osób, których stosunek pracy nawiązuje się na podstawie powołania. Stosuje się je wyłącznie do osób, co do których wymóg zatrudnienia na podstawie powołania wynika z przepisów szczególnych. Przy uchwalaniu tej ustawy była również propozycja dalej idąca, by w ogóle zrezygnować w prawie pracy z powołania jako jednego ze sposobów nawiązywania stosunków pracy. W poprzednim stanie prawnym Kodeks pracy przewidywał, że zasadą jest, iż zatrudnianie kierowników i ich zastępców następuje na podstawie powołania. W dokonanych zmianach znajduje wyraz ogólniejsza tendencja umacniania elementów zobowiązaniowych w stosunkach pracy i eliminowania z nich treści administracyjnych. Konsekwencją ograniczenia zasięgu stosowania powołania jest objęcie pełną ochroną prawną stosunków pracy tych pracowników, którzy poprzednio byli zatrudnieni na podstawie powołania na stanowiskach pracy, które w nowym stanie prawnym nie wymagają powołania co znalazło wyraz w art. 8 przywoływanej ustawy z dnia 2 lutego 1996 r., który wprowadził instytucję przekształcenia stosunku pracy na podstawie powołania w umowny stosunek pracy.

Powódkę zatrudniono z dniem 1 listopada 1996 r., decyzją Prorektora d/s Falii w B. z dnia 4 listopada 1996 r., na stanowisku Dyrektora Administracyjnego Wydziału, określając kategorię zaszerogowania i wysokość dodatku funkcyjnego. "**Pozostałe warunki umowy o pracę**" pozostawiono bez zmian. Nie można domniemywać, co uczynił Sąd Rejonowy, iż zatrudnienie na tym stanowisku nastąpiło na podstawie powołania. Zgodnie bowiem z regulacją zawartą w przepisie § 2 art. 68<sup>2</sup> K.p. **powołanie może nastąpić tylko w formie pisemnej, bez tej formy nie wywołuje ono skutku prawnego.** Pozwany wbrew zaleceniu Sądu Rejonowego nie przedstawił żadnego aktu powołania pracowników, zatrudnionych na analogicznych, co powódka, stanowiskach!

Statut Uniwersytetu w B. jasno precyzuje w § 61 procedury związane z zatrudnieniem pracowników nie będących nauczycielami akademickimi. Ustęp 1 tego paragrafu stanowi powtórzenie regulacji zawartej w przytaczanym art. 115 ustawy o szkolnictwie wyższym. Zgodnie z ust. 2 tego paragrafu statutu: "**Umowę o pracę z pracownikiem nie będącym nauczycielem akademickim zawiera i rozwiązuje: 1) Rektor na wniosek Dyrektora Administracyjnego Uniwersytetu - w odniesieniu do**

pracowników zatrudnionych na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych w rozumieniu regulaminu, przy czym jeżeli pracownik ma być zatrudniony na Wydziale [...], Rektor działa na wniosek Dziekana [...].”

Z regulacji tej wynika jasno, że Rektor może w takim przypadku działać **wyłącznie na wniosek Dziekana**. Z dokumentów będących w posiadaniu Sądu Rejonowego wynika, że Rektor nie tylko nie działał - w sprawie rozwiązania stosunku pracy z powódką - na wniosek Dziekana, ale wręcz wbrew stanowisku Dziekana i Rady Wydziału. Art. 52 ustawy o szkolnictwie wyższym stanowi:

“1. Dziekan kieruje wydziałem i reprezentuje go na zewnątrz. **Dziekan jest przełożonym pracowników i studentów wydziału.**

2. Dziekan podejmuje decyzje dotyczące funkcjonowania wydziału, nie zastrzeżone dla innych organów uczelni lub dyrektora administracyjnego.

3. Dziekan ponadto:

- 1) **sprawuje nadzór nad działalnością jednostek organizacyjnych wydziału,**
- 2) dba o przestrzeganie prawa oraz bezpieczeństwo i porządek na terenie wydziału,
- 3) podejmuje decyzje w innych sprawach określonych w ustawie lub statucie uczelni.”

Statut Uniwersytetu w § 82 w związku z art. 52 ustawy wprowadza następujące regulacje:

1. “Rektor sprawuje nadzór nad administracją centralną oraz określa, które jednostki organizacyjne administracji centralnej i samodzielne stanowiska pracy bezpośrednio mu podlegają lub wyznaczonemu przez niego Prorektorowi.
2. Dyrektor Administracyjny kieruje administracją centralną i gospodarką Uniwersytetu w zakresie zwykłego zarządu, z wyłączeniem spraw zastrzeżonych przez Ustawę i Statut Uczelni.
3. **Administracja innych jednostek podlega bezpośrednio Kierownikom tych jednostek.** Dyrektor Administracyjny, bez naruszenia uprawnień Kierowników tych jednostek, koordynuje pracę administracji Uniwersytetu.”

Przywoływany w uzasadnieniu postanowienia Sądu Rejonowego przepis § 83 statutu określa kompetencje Rektora w stosunku do jednostek organizacyjnych administracji centralnej i stanowi, że jednostki administracji innych jednostek organizacyjnych **tworzy Kierownik tej jednostki**, za zgodą Rektora.”

Postanowienie Sądu Rejonowego narusza także interes Rzeczypospolitej Polskiej, gdyż jego skutkiem pracownik może być pozbawiony pracy w sposób sprzeczny z prawem (art. 421 § 2 k.p.c.).”

\* \* \*

Sąd Okręgowy dnia 8 maja 2000 r. na posiedzeniu niejawnym oddalił powyższe zażalenie powódki, stwierdzając dodatkowo, że od tego postanowienia nie służy powódce odwołanie, czyli że decyzja tego Sądu jest ostateczna. Powódka wniosła jednak kasację do Sądu Najwyższego przesyłając wyżej cytowane zażalenie na decyzję Sądu pierwszej instancji. Sąd Najwyższy wydał w dniu 15 lutego 2001 r. poniższe postanowienie:

\*\*\*

“Sygn. akt I PKN 977/00

#### **POSTANOWIENIE** Dnia 15 lutego 2001 r.

Sąd Najwyższy - Izba Administracyjna, Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w składzie następującym:

Przewodniczący SSN Kazimierz Jaśkowski, Sędziowie SN: Katarzyna Gonera, Roman Kuczyński (sprawozdawca)

po rozpoznaniu na posiedzeniu niejawnym w dniu 15 lutego 2001 r. sprawy z powództwa Jadwigi N. przeciwko Uniwersytetowi w B. o uznanie odwołania za bezskuteczne na skutek kasacji powódki od postanowienia Sądu Okręgowego-Sądu Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku z dnia 8 maja 2000 r., sygn. akt V Pz 13/00

**postanowił:**

**u c h y l i ć zaskarżone postanowienie i poprzedzające je postanowienie Sądu Rejonowego - Sądu Pracy w Białymstoku z dnia 8 marca 2000 r. i przekazać sprawę temu Sądowi do ponownego rozpoznania.**

**Uzasadnienie**

Postanowieniem z dnia 8 marca 2000 r. Sąd Rejonowy-Sąd Pracy w Białymstoku odrzucił pozew Jadwigi N. przeciwko Uniwersytetowi w B. o uznanie odwołania ze stanowiska dyrektora administracyjnego Wydziału Pedagogiki i Psychologii filii Uniwersy-

tetu Warszawskiego w B. za bezskuteczne z uzasadnieniem, iż powódka była zatrudniona na podstawie powołania, a skoro po myśli art. 69 KP do stosunku pracy na podstawie powołania nie stosuje się przepisów regulujących tryb postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę, rozpatrywania sporów ze stosunku pracy w części dotyczącej orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń i odszkodowaniu przewidzianym w razie wypowiedzenia umowy o pracę oraz o przywrócenie do pracy - droga sądowa jest niedopuszczalna (art. 199 pkt 1 KPC), ponieważ powódka nie uzasadniała odwołania do sądu okolicznościami wymienionymi w przepisie art. 72 § 1 - 3 KP (odwołanie ze stanowiska w okresie usprawiedliwionej nieobecności w pracy w okresie ciąży, bądź w czasie poprzedzającym 2 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia uprawnia nabycie prawa do emerytury z osiągnięciem wieku).

Postanowieniem z dnia 8 maja 2000 r. Sąd Okręgowy-Sąd Pracy i Ubezpieczeń Społecznych w Białymstoku oddalił zażalenie powódki na postanowienie Sądu pierwszej instancji, dzieląc w całej rozciągłości jego stanowisko.

Kasacja powódki od powyższego postanowienia zarzuca naruszenie przepisów prawa materialnego - art. 115 ustawy z



dnia 12 września 1990 r. o szkolnictwie wyższym (Dz. U. Nr 65, poz. 385 ze zm.), art. 68 i 72 KP oraz naruszenie przepisów postępowania - art. 199 pkt 1 KPC.

Sąd Najwyższy rozważył, co następuje:

Kasacja jest uzasadniona. Powódka pozostawała w stosunku pracy, wobec czego sprawa rozwiązania tego stosunku, bez względu na podstawę jego nawiązania bądź rozwiązania jest sprawą z zakresu prawa pracy, o jakiej mowa w art. 1 KPC. a więc sprawą cywilną. Do rozpoznania spraw cywilnych powołane są sądy powszechne, o ile sprawy te nie należą do właściwości sądów szczególnych, oraz Sąd Najwyższy (art. 2 § 1 KPC). Okoliczność, że przepis art. 69 KP wyłącza, w związku ze stosunkiem pracy na podstawie powołania, stosowanie niektórych przepisów dotyczących trybu postępowania przy rozwiązywaniu umów o pracę, a z rozpatrywania sporów ze stosunku pracy część dotyczącą orzekania o bezskuteczności wypowiedzeń, o przywracaniu do pracy i o odszkodowaniu przewidzianym w razie wypowiedzenia umowy o pracę, nie może uzasadniać przyjętego przez Sądy obu instancji stanowiska stawiającego znak równości pomiędzy brakiem po stronie powodowej określonego roszczenia a niedopuszczalnością drogi sądowej. Niedopuszczalność drogi sądowej występowałaby wówczas, gdyby sprawa wniesiona do sądu w ogóle nie była sprawą cywilną lub wówczas, gdyby szczególny przepis ustawy przekazywał ją do właściwości innego organu, bądź wyłączał wyraźnie drogę sądową. Jeżeli zaś w sprawach ze stosunku pracy z mocy przepisu szczególnego właściwy do organu, sąd obowiązany jest przekazać mu tę sprawę i nie może nastąpić odrzucenie pozwu z powodu niedopuszczalności drogi sądowej (art. 464 § 1 KPC). Prawidłowa wykładnia tego przepisu prowadzi do wniosku, iż z art. 2 KPC wynika domniemanie drogi sądowej, które może być obalone, jeżeli przepis ustawy wyłącza ją w wyraźny sposób, czego przepis art. 69 KP jako przepis prawa materialnego nie czyni, pozbawiając tylko pracownika prawa do niektórych roszczeń pracowniczych. Nieuprawniona jest natomiast zaakceptowana przez Sąd drugiej instancji wykładnia art. 464 § 1 KPC a contrario, że wyłączenie możliwości odrzucenia pozwu z powodu niedopuszczalności drogi sądowej dotyczy sytuacji, gdy istnieje możliwość przekazania pozwu organowi uprawnionemu wówczas, gdy nie ma innego organu rozpatrującego spory pracowników powołanych, natomiast roszczenia nie dotyczące materii uregulowanej w art. 72 § 1 - 3 KP, upoważniają do odrzucenia pozwu. Gdyby w istocie tak było, nie mógłby Sąd Najwyższy rozpatrzyć tych wszystkich spraw pracowników zatrudnionych na podstawie powołania, na które powołuje się Sąd Rejonowy. Nie jest przepisem szczególnym wyłączającym drogę sądową (art. 2 § 3 KPC) w sprawach ze stosunku pracy na podstawie powołania przepis art. 69 KP, gdyż wyłącza on jedynie wskazane w nim roszczenia materialnoprawne, nie zaś drogę sądową dla ich dochodzenia. Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy między innymi w postanowieniu z dnia 29 marca 1994 r. III PO 3/94 (OSNAPiUS z 1994 r. nr 6. poz. 104) stwierdzając także, że kwestia ta, po nowelizacji Kodeksu Pracy i Kodeksu Postępowania Cywilnego ustawami z dnia 18 kwietnia 1985 r. o rozpoznawaniu przez sądy spraw z zakresu prawa pracy i ubezpieczeń społecznych (Dz. U. Nr 20. poz. 85) oraz o zmianie ustawy - Kodeks Postępowania Cywilnego (Dz. U. Nr 20, poz. 86) nie budziła w orzecznictwie żadnych wątpliwości. W kwestii dopuszczalności drogi sądowej w sprawach ze stosunku pracy na podstawie powołania wypowiedział się też Sąd Najwyższy w postanowieniu z dnia 14 lipca 1994 r., I PRN 47/94 (OSNAPiUS z 1994 r. nr 9. poz. 148). Uznać należy także, że postanowienie o odrzuceniu pozwu zamyka powódce drogę do rozpoznania jej sprawy przez niezawisły sąd, co jest sprzeczne z art. 45 ust. 1 Konstytucji RP.

Rozpoznając sprawę ponownie Sąd pierwszej instancji powinien poddać także ocenie wewnątrz-uczelniane akty prawne regulujące sposób nawiązania i rozwiązania z powódką stosunku pracy w aspekcie ich zgodności (art. 18 KP) z art. 115 ustawy o szkolnictwie wyższym.

Z powyższych motywów Sąd Najwyższy w oparciu o art. 393<sup>13</sup> § 1 KPC postanowił jak w sentencji.

\*\*\*

Rozprawa przed Sądem pierwszej instancji odbędzie się w dniu 15 października 2001 r. Komisja Interwencji będzie reprezentować powódkę na tej rozprawie. O wyniku procesu czytelnicy „Wiadomości KSN” zostaną powiadomieni.

Przewodniczący Komisji Interwencji  
KSN NSZZ „Solidarność”  
/-/ Edward Krauze

**Elżbieta Leszczyńska**

**Sprawozdanie z konferencji  
GEW - NSZZ „Solidarność”  
Frankfurt n. Odrą – 14 - 16 września 2001r.**

W dniach 14 - 16 września 2001r. odbyła się kolejna – dziesiąta konferencja oparta o kontakty związkowe nawiązane od 1989 r. pomiędzy Sekcją Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” i GEW. Konferencja została przygotowana w kooperacji z Fundacją Friedricha-Eberta oraz Uniwersytetem Viadrina.

GEW jest niezależnym związkiem zawodowym, skupiającym obecnie 270 000 członków pracujących we wszystkich za-

wodach pedagogicznych i na wszystkich szczeblach edukacji. Najważniejszym zadaniem związku, poza sprawami materialnymi i socjalnymi, jest zabezpieczenie i wspieranie rozwoju demokracji, zwalczanie tendencji prawicowo-ekstremistycznych, występowanie w obronie pokoju i praw człowieka.

GEW oraz NSZZ "Solidarność", w ramach porozumienia o współpracy, zamierzają tworzyć klimat wzajemnego zrozumienia w dziedzinie edukacji i kultury obu narodów, a także wspierać kontakty regionalne, szczególnie w strefie przygranicznej.

Z tego powodu za miejsce konferencji, tak jak to czyniono w latach poprzednich, wybrano teren przygraniczny - Frankfurt nad Odrą, a jednocześnie symboliczne dla edukacji miejsce integracji Uniwersytet Viadrina i Collegium Polonicum, a hasłem konferencji "Uczelnie, szkoły i młodzież w świecie konfliktów i przemocy".

Pierwszy dzień wieczornych obrad otworzyli Gühler Fruchs przewodniczący GEW - Brandenburgii wraz z prof. dr Hermanem Ribbergge-wicerektorem Europejskiego Uniwersytetu Viadrina i Stefanem Kubowiczem – przewodniczącym Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ "Solidarność".

Również tego samego dnia zostały wygłoszone referaty:

- "Czy można uczyć się demokracji? Pytanie o demokrację jako formę rządzenia i sposobu życia" – prof. dr hab. Gert Rüdiger Wegmarshaus (Uniwersytet Viadrina) oraz
- "Młodzież a integracja – ocena postaw młodych ludzi wobec integracji europejskiej" – dr Zbigniew Czachór (UAM)

Następny dzień konferencji rozpoczęto obradami plenarnymi, skupionymi wokół trzech tematów:

1. Młodzież w regionie przygranicznym (prezentacja aktualnych studiów pracowników Uniwersytetu w Poczdamie)
2. Agresja i przemoc wśród młodzieży w Polsce – przegląd badań (Elżbieta Leszczyńska – UAM) oraz Agresja wśród dzieci alkoholików (Krystyna Śmietala – Uniwersytet w Białymstoku)
3. Mediacja i trening konfliktów (Kurt Faller – Instytut Mediacji, Doradztwa i Projektowania Systemowego)

Popołudniowa część konferencji, dla podkreślenia partnerstwa w stosunkach polsko-niemieckich, odbyła się w Collegium Polonicum w Słubicach i zorganizowana została w formie warsztatów dotyczących:

- Inicjatyw wspierających społeczeństwo obywatelskie
- Kształcenia umiejętności medialnych i rozwiązywania konfliktów
- Działań zapobiegających przemocy

Każda z trzech grup zaprezentowała wypracowane przez siebie wnioski w ostatnim dniu obrad, który został dodatkowo wzbogacony o prezentację szkolnych inicjatyw podejmowanych przez uczniów szkół frankfurckich w ramach programu "Frankfurt – miasto przyjazne", mającym na celu zwalczanie uprzedzeń i stereotypów.

Ogólnym wnioskiem konferencji było utwierdzenie zebranych nauczycieli i pracowników nauki o konieczności podejmowania różnorodnych działań i wspierania istniejących programów w celu zapobiegania lub przeciwdziałania przemocy, agresji, rozładowywania napięć i antagonizmów szczególnie łatwo rodzących się w terenach przygranicznych. Aktualna sytuacja w Brandenburgii jest daleka od zadowalającej. Warto pomyśleć, co działałoby się, gdyby nie było działań takich jak przykładowo program "Tolerancyjna Brandenburgia" (o programie można znaleźć informacje na stronie [www.brandenburg.de/netpal/toleranz](http://www.brandenburg.de/netpal/toleranz)).

Zadania związków zawodowych nauczycieli mają w tej dziedzinie szczególną rolę do odegrania poprzez włączenie się w różnorodne inicjatywy, doskonalenie nauczycielskich umiejętności wychowawczych i rozwijanie edukacyjnych programów międzykulturowych wzmacniających świadomość uczniów w sferze historii, geografii, kultury i języków innych narodów.

/-/ Elżbieta Leszczyńska

Warszawa, wrzesień 2001 r.

## **POLSKIE LOBBY PRZEMYSŁOWE**

**im. Eugeniusza Kwiatkowskiego**

**ul. Świętokrzyska 14a pok. 540**

**00-050 Warszawa**

## **APEL**

**Polskiego Lobby Przemysłowego im. Eugeniusza Kwiatkowskiego  
do Sejmu i Rządu Rzeczypospolitej Polskiej oraz Partii Politycznych o podjęcie  
programu wspomagającego rozwój polskiego przemysłu,  
przeciwdziałanie procesowi likwidacji przedsiębiorstw przemysłowych  
i usunięcie barier podważających ich egzystencję.**

Postępujący proces upadku krajowego przemysłu stanowi poważne zagrożenie dla polskiej gospodarki. Polskie Lobby Przemysłowe zwraca uwagę na to, że w ostatnich kilku latach skala tego zagrożenia osiągnęła rozmiary niebezpieczne dla całego społeczeństwa. Wyrazem tego jest **stały wzrost bezrobocia**, które w 2001 roku w wielu regionach Polski osiągnęło poziom właściwy krajom zacofanym. Brak jakichkolwiek działań Rządu na rzecz usuwania barier rozwoju krajowych przedsiębiorstw przemysłowych, szczególnie małych i średnich, jest powodem także tego, że bezrobocie w Polsce staje się poważną przeszkodą w integracji Polski z Unią Europejską. Natomiast proces degradacji wielkich krajowych przedsiębiorstw przemysłowych, prowadzi do marginalizacji polskiej gospodarki na rynkach światowych.

Ocena kondycji ekonomiczno-finansowej polskiego przemysłu, jego poziomu technologicznego i organizacyjnego, przy zmniejszającym się potencjale produkcyjnym oraz malejącym w nim udziale własności krajowej (wzroście dominacji kapitału zagranicznego), jest alarmująca. Z oceny tej wynika, że polski przemysł chyli się ku upadkowi. Przestaje on tym samym pełnić funkcję siły motorycznej w rozwoju kraju. Natomiast niedorozwój potencjału przemysłowego Polski staje się w coraz większym stopniu przyczyną spadku konkurencyjności polskich przedsiębiorstw zarówno na rynku krajowym jak i zagranicznym. Jest to także powód pogłębiającego się kryzysu w całej gospodarce, wzrostu bezrobocia i zaniku krajowych prac naukowo-badawczych.

Rzeczywistości tej nie chcą dostrzec ani władze państwowe ani kierownictwa partii politycznych. Żaden z ośrodków władzy jak i ośrodków kształtowania opinii publicznej nie rozumie roli przemysłu w gospodarce narodowej. Nie dostrzegają one więc regresu jakim dotknięty został polski przemysł ani też nie występują na rzecz programu działań, który miałby na celu usunięcie zagrożeń dla gospodarki i naprowadzenie polskiego przemysłu ponownie na drogę rozwoju.

Analiza stanu gospodarek rozwiniętych państw świata wskazuje, że w najbliższej przyszłości właśnie przemysł pozostanie siłą motoryczną rozwoju, a wytworzone przez przemysł dobra materialne będą warunkować zarówno trwałość ich wzrostu gospodarczego, postępu naukowo-technicznego jak i rozwoju usług niematerialnych jako podstawy przyrostu tworzonych dóbr materialnych.

Powyższe stwierdzenia oparte są na następujących przesłankach:

1. Wyroby przemysłowe w Polsce stanowią ok. 95% wolumenu obrotów towarowych z zagranicą.
2. Istnieje ścisła korelacja między poziomem uprzemysłowienia, wyrażanym produkcją czystą przemysłu przetwórczego przypadającą na jednego mieszkańca, a wielkością PKB przypadającą na jednego mieszkańca. Według danych UNIDO, w 1995 roku wielkości te w innych krajach europejskich były większe niż w Polsce odpowiednio 3,8 i 4,6 razy - w Hiszpanii, 7,6 i 6,0 - w Wielkiej Brytanii, 7,3 i 8,4 - w Szwecji, 8,5 i 8,5 - we Francji oraz 15,0 i 9,5 krotnie w Niemczech.
3. W skali globalnej, w 1995 roku kraje rozwinięte uczestniczyły w 72,7% światowego wolumenu produkcji czystej przemysłu przetwórczego oraz w 72,3% światowego PKB.
4. O innowacyjności gospodarek krajów rozwiniętych w dużym stopniu decyduje duży 40-60% udział w ich potencjale, przemysłów elektromaszynowych i chemicznych, nazywanych w nomenklaturze UNIDO przemysłami innowacyjno-intensywnymi. Przemysły te tworzą także podstawę materialną do rozwoju sfery usług, produkując potrzebny w usługach sprzęt, aparaturę i urządzenia infrastrukturalne m.in. wyposażenie niezbędne do usług informatycznych i telekomunikacyjnych. W przemysłach tych wydatki na badania i rozwój (B+R) stanowią 20% kosztów ich produkcji.
5. W krajach rozwiniętych ponad 70% wydatków na działalność badawczo-rozwojową dotyczy przemysłu i w większości są one ponoszone przez przedsiębiorstwa.
6. Analizy wykazują, że w każdym wyrobie koszty wytwarzania stanowią maksymalnie 25% ceny, resztę zaś stanowią koszty usług zintegrowanych z produkcją przemysłową. Występuje tu ponadto wielokrotnie oddziaływanie sfery przemysłu na sferę usług, wyrażające się m.in. przyrostem 1 - 3 miejsc pracy poza przemysłem przy wzroście o 1 miejsce pracy w przemyśle. Relacje te ulegają zmianie dopiero przy wysokim poziomie rozwoju gospodarczego danego kraju, mianowicie wtedy gdy poziom PKB wynosi co najmniej 10 do 12 tys. USD na jednego mieszkańca.

**Przytoczone powyżej dane wskazują, że bez rentownego i nowoczesnego przemysłu oraz bez radykalnego, co najmniej trzykrotnego wzrostu jego potencjału, a także bez osiągnięcia przez przemysł krajowy cech przemysłu globalnego, obecny kryzys społeczno-gospodarczy nie będzie mógł być przezwyciężony.**

Osiągnięcie cech przemysłu globalnego polega generalnie na dążeniu do poprawy efektywności i uzyskiwania przewag konkurencyjnych. Korzyści z tych dążeń są największe wówczas gdy znajdują oparcie także na krajowych czynnikach wzrostu takich jak akumulacja finansowa, potencjał naukowo-badawczy, kwalifikowana kadra oraz infrastruktura techniczno-organizacyjna.

Z oceny sytuacji, dokonanej przez Polskie Lobby Przemysłowe wynika, że w ostatnich latach polski Rząd nie stworzył warunków systemowych, które sprzyjałyby powstawaniu czynników wzrostu rodzimemu przemysłowi. Dowodem na to jest systematyczny spadek kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw przemysłowych, liczne bankructwa dużych firm wskutek restrykcyjnej polityki finansowo-podatkowej państwa i polityka wyprzedaży zagranicznym kontrahentom głównie przedsiębiorstw dochodowych przede wszystkim dla pokrycia niedoborów w budżecie państwa.

### **Kondycja ekonomiczna i techniczna przemysłu, relacje w obrotach towarowych.**

Skalę zagrożeń występujących w przemyśle polskim ilustrują mierniki kondycji ekonomicznej przedsiębiorstw, które określają poziom rentowności netto. Z Biuletynu Statystycznego GUS dla sekcji przemysłu I,II,III mierniki rentowności obrotu netto w okresie lat 1991 do 1993 były ujemne: -2,7; -3,4; -1,3; następnie w latach 1994 - 1998 były dodatnie odpowiednio: 1,9; 2,3; 1,6; 1,9; i 0,4; w 1999 roku miernik ten był ponownie ujemny -0,6; i w 2000 roku 0,3 i za I kwartał 2001 roku wyniósł tylko 0,6.

Wskaźniki te potwierdzają, że większość przedsiębiorstw przemysłowych od szeregu lat ma znikomą zdolność do finansowania badań, unowocześniania linii produkcyjnych i podejmowania inwestycji rozwojowych.

O kondycji przedsiębiorstw przemysłowych świadczy także stan zużycia maszyn i urządzeń będących w eksploatacji oraz ich poziom zadłużenia.

Zużycie maszyn i urządzeń w przemyśle przetwórczym na koniec 1999 roku wyniosło 57,7% (Rocznik Statystyczny GUS 2000 r.) i od szeregu lat nie ulega istotnym zmianom. Zobowiązania krótkoterminowe stanowiły na koniec 2000 roku 152,1% ich należności. Wskaźnik ten wzrósł do 160,7% na koniec I kw. 2001 roku. Oznacza to, że przedsiębiorstwa przemysłowe muszą przeznaczać swoje zyski głównie na regulowanie bieżących zobowiązań, używając na ich pokrycie również część akumulacji finansowej pochodzącej z odpisów amortyzacyjnych. Przy niskiej rentowności produkcji, zbliżonej do poziomu jej kosztów, przedsiębiorstwa przemysłowe nie są więc w stanie korzystać z wysoko oprocentowanych (blisko 20%) kredytów bankowych. W tych warunkach, wielu przedsiębiorstwom grozi bankructwo i, tylko niewiele z nich podejmuje finansowanie badań oraz inwestycje rozwojowe.

O niskiej konkurencyjności krajowego przemysłu oraz jego niedorozwoju świadczy utrzymujący się od szeregu lat wysoki deficyt w obrotach towarowych z zagranicą, a także niezdolność do zaspakajania podstawowych potrzeb krajowego rynku. Jest to jeden z głównych powodów wysokiego poziomu importu, zaopatrzeniowego i towarowego.

Z rocznika handlu zagranicznego GUS dla lat 1990 – 2000, oraz z informacji bieżących GUS z 21 marca 2001 roku wiadomo, że obroty towarowe Polski z zagranicą w latach 1990 - 2000 przedstawiały się następująco:

W 1990 roku import wyniósł 9 780,8 mln USD natomiast eksport osiągnął 14 321,6 mln USD, ale już w 1991 roku relacja ta uległa odwróceniu, import wyniósł wtedy 15 756,5 mln USD natomiast eksport 14 930,4 mln USD i nadwyżka importu nad eksportem wyniosła 853,1 mln USD. W kolejnych latach import stale przewyższał eksport by w roku 2000 osiągnąć 48 840,2 mln USD co przy eksporcie 31 651,3 mln USD, przyniosło deficyt 17 288,9 mln. USD.

Poziom deficytu w obrotach towarowych Polski z zagranicą w znacznym stopniu wiąże się ze stopniowym przejmowaniem przemysłu oraz polskiego rynku przez kapitał zagraniczny. Kapitał ten opanował najbardziej rentowne oraz istotne dla rozwoju kraju segmenty rynku i podjął produkcję opartą o dostawy kooperacyjne z zagranicy z minimalnym i prymitywnym zaopatrzeniem krajowym.

Proces wzrostu importu ilustrują relacje udziału wolumenu importu wobec wolumenu eksportu w przemyśle w latach 1990 - 2000 ogłoszone przez GUS. Wynika z nich, że podczas gdy w 1990 roku wskaźnik importu do eksportu wyniósł 68,3% to w 2000 roku osiągnął on aż 154,6%.

O niekorzystnej sytuacji w Polsce w tym zakresie świadczy także niska wielkość eksportu w przeliczeniu na jednego mieszkańca, która w 1999 roku wyniosła zaledwie 709 USD, podczas gdy w krajach Unii Europejskiej w tym samym roku osiągnięto średnio 5843 USD.

**Deficyt towarowy w obrotach towarowych Polski z zagranicą w okresie lat 1991 - 2000 wzrósł 20 krotnie.** Objął on wszystkie sekcje towarowe SITC wg Międzynarodowej Standardowej Klasyfikacji Handlu z wyjątkiem sekcji zawierającej meble i odzież. Najbardziej deficytowe są sekcje: "Maszyny i urządzenia i sprzęt transportowy" (z wyjątkiem przemysłu stoczniowego, który ma nadwyżki) oraz "Chemikalia i produkty pokrewne". Obie te sekcje tworzą 60 - 65% deficytu obrotów towarowych Polski z zagranicą w wysokości ok. 10 mld USD rocznie. Sekcje te obejmują przemysły innowacyjno-intensywne, a więc te, które świadczą o innowacyjności gospodarki narodowej i tworzą popyt na prace badawczo rozwojowe.

Deficyt w obrotach handlowych z zagranicą utrzymuje się także w grupach towarowych wyrobów powszechnego użytku, **w większości o niskim stopniu przetworzenia.** Obejmują one m.in. przedzę włókienniczą i tkaniny, papier i tekturę, żelazo i stal, szkło i materiały budowlane, paszę dla zwierząt, wyroby metalowe, sprzęt gospodarstwa domowego, armaturę do instalacji sanitarnych, hydraulicznych i grzewczych, materiały drukowane, produkty lecznicze i farmaceutyczne, wyroby z tworzyw sztucznych, farby i lakiery, skóry, przetwory spożywcze, napoje alkoholowe i inne oraz wyroby tytoniowe.

Przegląd grup towarowych wskazuje, że deficyt ma charakter strukturalny i wynika zarówno z niskiej konkurencyjności oferty eksportowej jak i niezdolności krajowego przemysłu do sprostania rynkowemu popytowi nawet na artykuły o niskim stopniu przetworzenia. Z przeglądu tego nie wynika niestety, że krajowy przemysł byłby w stanie w krótkim czasie zwiększyć swą produkcję na potrzebną skalę dla wyeliminowania powstałego w ostatnich latach deficytu w obrotach towarowych z zagranicą. Niedorozwój krajowego przemysłu zagraża więc zarówno ogólnej równowadze gospodarczej jak równowadze bilansu płatniczego kraju.

Z obserwacji procesów zachodzących w polskiej gospodarce wynika, że umiędzynaradawianie produkcji przemysłowej ma charakter jednokierunkowy, ponieważ procesami tymi kierują centrale znajdujące się w innych krajach.

W publikacji "U.N. - World Investment Report" z 1999 roku napisano, że: "Międzynarodowa produkcja powinna być procesem dwustronnym, aby uwzględnić interesy zarówno krajów macierzystych ("home countries"), jak i krajów goszczących ("host countries"). Powinna ona zatem obejmować produkcję podejmowaną przez firmy krajowe za granicą jak i produkcję podejmowaną przez firmy zagraniczne w kraju".

Natomiast w Polsce umiędzynaradawianie produkcji przemysłu stało się jedynie procesem jednokierunkowym polegającym na wyprzedaniu i podporządkowaniu przedsiębiorstw zagranicznym nabywcom ze wszystkimi ujemnymi skutkami. Jedynie nieliczne firmy krajowe podjęły produkcję za granicą. Przejęcie dużej części potencjału przemysłu krajowego przez kapitał zagraniczny nie przyczyniło się więc ani do wzrostu jego konkurencyjności ani nie spowodowało wprężenia polskich firm w globalny proces specjalizacji i kooperacji z firmami zagranicznymi. Przejęcie to przyczyniło się natomiast do zaniku szeregu branż m.in. w przemyśle elektronicznym, telekomunikacyjnym, precyzyjnym i optycznym, maszynowym, włókienniczym oraz do silnego wzrostu importu.

Jak wspomniano wcześniej, przemysł krajowy swą produkcję opiera głównie o import dokumentacji oraz komponentów i części wyrobów finalnych. W wyniku tego ponad 60% wolumenu importu stanowią obecnie dostawy kooperacyjne z fabryk należących do zagranicznych korporacji i koncernów, najczęściej tych, które przejęły produkcję sprywatyzowanych polskich przedsiębiorstw. Tak znaczny import kooperacyjny spowodował w minionych latach bankructwo wielu małych i średnich firm zaangażo-

wanych uprzednio w kooperację z dużymi przedsiębiorstwami, oraz utratę miejsc pracy dla ok. 1 miliona pracowników w przemyśle krajowym lub w sferze usług z nim związanych. Import kooperacyjny spowodował także zanik polskiego zaplecza badawczo-rozwojowego przemysłu. Zatrudnienie w tym zapleczu zmalało drastycznie i zmniejszył się obrót osiągnięciami naukowo-technicznymi. Jak informuje GUS w Roczniku Statystycznym za 2000 rok, podczas gdy jeszcze w 1991 roku istniała nadwyżka w tych obrotach 3,8 mln. zł., to w 1999 roku zanotowano deficyt sięgający kwoty 1 293,9 mln. zł.

Proces wyprzedaży polskich przedsiębiorstw przemysłowych przynosi corocznie 3 - 4% wzrost kapitału zagranicznego w kapitale podstawowym przemysłu krajowego. Udział tego kapitału we własności przemysłu przetwórczego wzrósł z 28,3% w 1997 roku do 40,4% w 1999 roku, a w 2001 roku wielkość tę szacuje się na blisko 50%. Pomimo to planuje się dalszą wyprzedaż polskich firm w przemyśle petrochemicznym, chemicznym, obronnym, energetycznym, cukrowniczym i in. O udziale własności zagranicznej w 1999 roku informuje Rocznik Statystyczny Przemysłu 2000 r. - GUS tabl. 6{44}. Na przykład udział własności zagranicznej w produkcji pojazdów mechanicznych sięga 75,4%, produkcji sprzętu i aparatury radiowej i telewizyjnej i telekomunikacyjnej 67,4%, celulozowo papierniczej 61,1%, wyrobów tytoniowych 60,1%, surowców niemetalicznych (cement, szkło ) 55%.

Z obserwacji poczynił zagranicznych właścicieli, którym sprzedano polskie przedsiębiorstwa wynika, że:

- zyski odprowadzane są za granicę,
- badania i rozwój prowadzone są w ich macierzystych centralach znajdujących się za granicą,
- struktura krajowa jest nastawiona na import zarówno dokumentacji jak i zaopatrzenia materiałowego,
- decyzje dotyczące funkcjonowania i rozwoju kupionych firm nie zawsze są podejmowane w interesie gospodarki polskiej,
- następuje poważne zmniejszanie konkurencyjności polskiej części własności.

Polskie Lobby Przemysłowe stwierdza, że proces umiędzynaradawiania produkcji przemysłu w Polsce został wypaczony i odbiega od tendencji obserwowanych w krajach rozwiniętych. W krajach tych przejmowaniu własności przez kapitał zagraniczny towarzyszy zazwyczaj ogólny wzrost potencjału własnego przemysłu oraz jego konkurencyjności. Dzieje się tak, ponieważ w znacznym stopniu kapitał ten napływa drogą "joint venture" lub jako "venture capital" i współpracuje z kapitałem krajowym. Najczęściej jednak jest on przeznaczany na podejmowanie inwestycji od zera ("green field investment"). Natomiast w Polsce, umiędzynaradawianie to ma formę głównie wyprzedaży z równoczesnym pozbawianiem ich poprzednich właścicieli (Skarbu Państwa) jakiegokolwiek oddziaływania na kierunki rozwoju. Ponadto kraje rozwinięte nie tylko przyjmują i goszczą kapitał zagraniczny, ale równocześnie lokują swój kapitał za granicą dla zwiększenia swego potencjału produkcyjnego i powiększania produktu narodowego o zagraniczną produkcję. Proces umiędzynaradawiania przemysłu w krajach UE jest więc obustronny. Wielkość inwestycji ulokowanych w krajach UE oceniana jest na 1,6 biliona USD, natomiast zasób inwestycji będących własnością krajów UE w innych krajach na 2,3 biliona USD. Nie chodzi więc o to aby przeciwstawiać się napływowi kapitału zagranicznego do Polski ale o to, aby powodował on wzajemne powiązania produkcyjne, które mogłyby umacniać polską gospodarkę.

Już w latach osiemdziesiątych została w Polsce przeprowadzona likwidacja organizacji pośrednich form zarządzania w przemyśle. Przedsiębiorstwa, które zostały wykupione przez zagraniczne korporacje i koncerny przemysłowe, często o charakterze międzynarodowym, zostały włączone do zagranicznych struktur organizacyjnych. Zagraniczne korporacje uzyskały więc możliwość bezpośrednich dostaw swych wyrobów na rynek polski i mają oparcie o liczne powiązania kooperacyjne. Natomiast polskie przedsiębiorstwa zostały zmuszone do konkurowania z tymi korporacjami i koncernami w rozproszeniu. W miejsce zlikwidowanych organizacji branż w Polsce nie zostały stworzone żadne organizacje pośrednie zarządzania ułatwiające kooperację. Utworzone związki kapitałowe na początku lat dziewięćdziesiątych jako tak zwane Fundusze Inwestycyjne są zaprzeczeniem wszelkiej logiki w tym zakresie. Polski przemysł pozbawiony został także struktur organizacyjnych zdolnych do perspektywicznego kształtowania rozwoju w badaniach, nowych uruchomieniach, akumulacji środków, koordynacji inwestycji, produkcji, sprzedaży i in. Z tego powodu utrudniono podejmowanie polskich bezpośrednich inwestycji za granicą oraz uczestnictwo polskich firm w międzynarodowym podziale produkcji w procesie globalizacji. Inwestycje rozwojowe dla polskich przedsiębiorstw są także ryzykowne lub nieopłacalne z uwagi na wysokie koszty kredytów.

Z powyższego wynika, że w Polsce w odniesieniu do działalności przedsiębiorstw przemysłowych działają siły przeciwstawiające się wdrażaniu jakiegokolwiek koncepcji strategii ich rozwoju, szczególnie takiej która wymagałaby inwestowania, a nie ich sprzedaży. Świadczą o tym dobitnie publiczne wypowiedzi zarówno ministrów (Skarbu, Gospodarki) jak i niektórych polityków. Dlatego właśnie od lat Polskie Lobby Przemysłowe usiłuje zwracać uwagę na brak koncepcji i programów rozwoju strategicznych dla narodu gałęzi przemysłu. Podjęcie przez Rząd działań zaradczych wykorzystujących instrumenty aktywnej polityki gospodarczej państwa, dla stworzenia przedsiębiorstwom przemysłowym warunków i bodźców skłaniających do podejmowania przez nie przedsięwzięć rozwijających działalność produkcyjną, jest zatem nakazem chwili. Zarys programu takiego działania jest naszkicowany w części wnioskowej wezwania Polskiego Lobby Przemysłowego .

### **Najbardziej zagrożone gałęzie polskiego przemysłu**

Przedstawiona ocena dotyczy całego przemysłu polskiego. Równocześnie jednak szczególnie groźne dla całej gospodarki są te zagrożenia, które mają odniesienie do konkretnych przedsiębiorstw przemysłowych stanowiących dotąd podstawę istnienia polskiej gospodarki i zostały spowodowane powstałymi w ostatnich latach uwarunkowaniami uniemożliwiającymi ich rozwój.

Polskie Lobby Przemysłowe widzi zatem konieczność podjęcia przez Rząd prorozwojowej polityki gospodarczej, w odniesieniu do gałęzi przemysłu:

- szczególnie dotkniętych spadkiem popytu rynkowego i odczuwających załamanie się powiązań kooperacyjnych. Szczególnie, a może przede wszystkim, dotyczy to przemysłu obronnego i lotniczego. Na rynkach światowych operują głównie korporacje i koncerny przemysłowe o charakterze międzynarodowym. W Unii Europejskiej w 1999 roku istniało 32,1 tys. macierzystych central zarządzających takich organizacji, równocześnie zaś kraje UE gościły u siebie

- 52,7 tys. filii zagranicznych koncernów i korporacji.
- pozbawionych organizacji pośredniego zarządzania, dotkniętych brakiem partnerów krajowych i zagranicznych, gotowych do inwestowania badań i ograniczania nieuzasadnionego importu. Dotyczy to przemysłów tzw. "wysokiej techniki" (np. elektronicznego, telekomunikacyjnego, precyzyjnego, obrabiarkowego, farmaceutycznego, maszyn energetycznych),
- dotkliwie odczuwających skutki spadku popytu na rynku światowym, gdzie działa silna konkurencja międzynarodowa i następuje wycofywanie inwestycji zagranicznych tzw. disvestment (np. w przemyśle samochodowym),
- kapitałochłonnych, ale podstawowych dla polskiej gospodarki. Ze swej natury są one niskorentowne, wymagające długoterminowych i niskoprocentowanych kredytów na modernizację i charakteryzujących się niską stopą zwrotu zainwestowanego kapitału. Szczególne zagrożenie w tym zakresie ma miejsce w przemyśle hutnictwa żelaza i stali, gdzie nie kontynuuje się modernizacji produkcji, likwiduje huty, natomiast import wyrobów hutniczych stale wzrasta.
- gałęzi, które zanikły w ostatnich latach, a które powinny być reaktywowane z uwagi na potrzeby i skalę krajowego rynku. Odnosi się to do maszyn budowlano-dźwigowych i drogowych, maszyn rolniczych, przemysłu włókienniczego i paszowego.

### **Postulaty Polskiego Lobby Przemysłowego dotyczące programu działania rządu mającego na celu rozwój polskiego przemysłu.**

Wyniki kilkuletniej biernej polityki gospodarczej rządu wykazały, że mechanizmy rynku nie spowodowały wzrostu potencjału produkcyjnego polskiego przemysłu, nie wpłynęły na modernizację jego struktury, ani też nie oddziaływały na wzrost jego konkurencyjności międzynarodowej. Natomiast polityka ta, w połączeniu z restrykcyjnym systemem podatkowym, skutecznie przyczyniła się do wywołania symptomów zagrożeń jego egzystencji na niespotykaną w innych krajach skalę.

Polskie Lobby Przemysłowe postuluje więc zastosowanie w polityce gospodarczej takiego pakietu instrumentów, które w znacznym lub w decydującym stopniu sprawdziły się w praktyce rozwiniętych gospodarczo krajów świata.

**Pierwszym pakietem jest zespół działań powodujących umocnienie zdolności przedsiębiorstw do samofinansowania rozwoju i zdolności do konkurencji.** Chodzi mianowicie w pierwszym rzędzie o natychmiastowe upodobnienie obowiązującego w Polsce systemu finansowo-podatkowego do systemu stosowanego w krajach Unii Europejskiej.

Program działań rządu powinien zatem objąć:

1. Postawienie do dyspozycji preferowanych dziedzin przemysłu długoterminowych i niskoprocentowych kredytów inwestycyjnych na wzór Niemiec, Japonii, lub Francji.
2. Zapewnienie przedsiębiorstwom przemysłów innowacyjno-intensywnych, a szczególnie awangardowym i tzw. wysokiej techniki, kapitału wysokiego ryzyka (venture capital) na wzór Finlandii, Stanów Zjednoczonych lub Francji.
3. Obniżenie oprocentowania standardowych kredytów obrotowych i inwestycyjnych do poziomu stosowanego w krajach Unii Europejskiej.
4. Stopniowe obniżanie podatku dochodowego od osób prawnych do poziomu określonego dyrektywami Unii Europejskiej (ok. 22%).
5. Szerokie udostępnienie polskim przedsiębiorstwom kredytów eksportowych na warunkach tzw. "consensu OECD", czyli opartych o dotacje państwa, które gwarantują stałe oprocentowanie wg najniższej stawki wskazywanej przez OECD.
6. Podjęcie polityki kursowej złotego, zorientowanej na pobudzenie eksportu oraz ograniczanie importu.
7. Umożliwianie tworzenia w przedsiębiorstwach przemysłowych czasowych rezerw inwestycyjnych drogą obniżenia podstawy ich dochodu do opodatkowania na wzór np. zasad stosowanych w Szwecji.
8. Wprowadzenie degresywnych odpisów amortyzacyjnych wspierających postęp naukowo-techniczny w drodze wymiany maszyn i urządzeń zużytych nie tylko technicznie, ale również moralnie np. na wzór Japonii, Niemiec lub Singapuru.
9. Wprowadzenie moratorium na niespłacalne zadłużenie przedsiębiorstw publicznych.
10. Zlikwidowanie restrykcyjnego dodatkowego podatku nakładanego na zysk przedsiębiorstw państwowych już po jego opodatkowaniu tzw. neodywidendy.
11. Dostosowanie stopy podatku VAT do dyrektywy Unii Europejskiej (15%).
12. Nadanie cech trwałości statusom jednoosobowych Spółek Skarbu Państwa jako docelowej pełnoprawnej formy ich funkcjonowania w gospodarce, oraz na wzór Unii Europejskiej wprowadzenie zasady trwałości tzw. gospodarki mieszanej (mixed economy).
13. Utworzenie na wzór krajów Unii Europejskiej różnorodnych funduszy specjalnych np. rewolwingowych, wspierających określone dziedziny przemysłu, jego rozwój w określonych regionach, wspomagających rozwój małych i średnich przedsiębiorstw, ułatwiających podejmowanie inwestycji przemysłowych za granicą itp.

**Drugi pakiet powinien obejmować działania zmierzające do formowania systemu struktur organizacyjnych w przemyśle umacniających zarówno jego zdolność do konkurencji jak i współpracę z przemysłami krajów Unii Europejskiej.**

System ten powinien umożliwić powstanie struktur organizacyjnych zdolnych do strategicznego zarządzania pośredniego przemysłem, konsolidację jego potencjału oraz integrację sfery badań i projektowania ze sferą wytwarzania, zbytu i usług finansowo-bankowych.

W tym celu należałoby:

1. Powołać państwową korporację finansową do spraw rozwoju przemysłu na przykładzie Japonii, której podstawowym zadaniem byłoby niskoprocentowe wieloletnie kredytowanie modernizacji i rozwoju określonych branż przemysłu, uczestniczenie w tworzeniu "venture capital" lub wchodzenie w "joint venture".
2. Utworzyć instytucję krajowego inwestora strategicznego dla polskich przemysłów innowacyjno-strategicznym np. w formie

super-holdingu na wzór "Austrien Industries A.G." lub "CRADA - Cooperative Research and Development Agreement" – państwowo-prywatnej organizacji, działającej w Stanach Zjednoczonych. Holding ten mógłby skutecznie wdrażać politykę innowacyjną państwa, akumulować i koordynować wykorzystywanie własnych i pożyczonych środków finansowych, promować postęp naukowo-techniczny i eksport odpowiadający interesowi gospodarki narodowej, a także wchodzić w strategiczne alianse z podobnymi organizacjami w krajach UE i OECD.

3. Zreformować i przekształcić Narodowe Fundusze Inwestycyjne z grup kapitałowych w tzw. "Koncerny Europejskie".

4. Utworzyć instytucję inwestora strategicznego w przemyśle obronnym w formie holdingu "Polski Przemysł Obronny"

5. Utworzyć krajowy holding "Polski Przemysł Hutniczy".

6. Powołać państwową korporację typu "non profit" na wzór Small and Medium Industry Promotion Corporation - SMIPC - Korea lub podobnych działających w Niemczech, Francji lub Finlandii (w miejsce ATT, PAIZ i ARP), dla wspierania inwestycji rozwojowych, modernizacji technologicznej i rozwoju małych i średnich firm.

7. Wprowadzić regulacje prawno-finasowe, tworzące formalne ramy dla powstawania w Polsce tzw. "przedsiębiorstw sieciowych" ("colaboration and cooperation agreements". W krajach zachodnich organizacje te jako zbiorowości przedsiębiorstw działają w oparciu o wieloletnie umowy o współpracy i kooperacji. Organizacje te mogłyby w Polsce odtworzyć sieć powiązań kooperacyjnych małych i średnich firm z dużymi przedsiębiorstwami, należącymi do różnych sektorów własności i o różnym profilu działalności.

8. Rozszerzyć zakres strategicznych programów badań i wdrożeń (typu "Loara") integrujących środki finansowe Komitetu Badań Naukowych, którymi mogą być zainteresowane zarówno przedsiębiorstwa krajowe jak i zagraniczne, na wzór podobnych m.in. w Stanach Zjednoczonych, Francji lub Szwajcarii.

9. Utworzyć sieć rządowych zagranicznych ośrodków promocji eksportu, informujących o możliwościach eksportowych w poszczególnych krajach na wzór "Assistance Centres" w USA lub "Finish Foreign Trade Association".

**Trzeci pakiet działań powinien obejmować ułatwienia i motywacje dla inwestorów.** Powinny się w nim znaleźć działania mające na celu zachęty do inwestowania w przemyśle, zwiększające jego potencjał produkcyjny, modernizację majątku i wzrost własności krajowej.

W działaniach tych rząd powinien wyjść z założenia, że dotychczasowe motywacje konieczności wyprzedaży państwowego majątku produkcyjnego zagranicznym firmom uległy wyczerpaniu. Istnieje natomiast potrzeba podejmowania w Polsce przez kapitał zagraniczny bezpośrednich inwestycji przemysłowych od podstaw, tzw. "green field investment". Jednak w działaniach tych należałoby zadbać o to, aby w pakiecie ułatwień dla inwestorów nie dyskryminować polskiej własności w przemyśle krajowym.

Byłoby wskazane zatem:

1. Utworzenie kilku konsorcjów handlowych prywatno-państwowych (z wykorzystaniem funduszy ubezpieczeniowych, funduszy spółek skarbu państwa, kredytów bankowych, funduszy pomocowych, z zapewnieniem kontroli i gwarancji Skarbu Państwa), mających na celu restrukturyzację i rozwój przemysłów zdegradowanych w ostatnich latach (obrabiarkowy, maszyn budowlanych i drogowych, maszyn rolniczych, włókienniczy), których dotychczasowa produkcja została zastąpiona importem.

2. Wprowadzenie dla określonego asortymentu wyrobów, których import stanowi istotne źródło strukturalnego deficytu w obrotach towarowych z zagranicą zasady ofsetowych porozumień, kwot importowych pobudzających wzrost krajowej produkcji oraz transakcji kompensacyjnych opartych także o barter.

3. Wprowadzenie kwot importowych na wyroby zaopatrzeniowo-koperacyjne dla produkcji finalnej w kraju.

4. Wprowadzenie preferencji podatkowych dla przedsiębiorstw, które produkcję wykonują w oparciu o krajową kooperację i prowadzą eksport na znaczną skalę.

5. Wprowadzenie preferencji podatkowych dla przedsiębiorstw korzystających z usług krajowego zaplecza badawczo-rozwojowego.

6. Preferować bezpośrednio inwestycje zagraniczne wykorzystujące krajowe ośrodki projektowo-konstrukcyjne oraz tworzące moce produkcyjne "wysokiej techniki" i popierać inwestowanie typu "green field".

7. Zmniejszać podatki tym przedsiębiorstwom, które przeznaczają część zysku na inwestycje modernizacyjne w produkcji.

8. Wspomagać dotacjami przedsiębiorstwa przemysłowe, które podobnie jak w krajach Unii Europejskiej swymi zamówieniami przyczyniają się do wzrostu krajowego zaplecza badawczo-rozwojowego.

Powyższym działaniom rządu powinna towarzyszyć wzmocniona **kontrola gospodarki finansowej przedsiębiorstw zagranicznych w Polsce.** Powinna ona przeciwdziałać wszelkim manipulacjom dotyczącym cen transakcyjnych i kosztów i manipulacjom prowadzącym do transferu nie opodatkowanych zysków.

Wskazane byłyby stałe konsultacje członków rządu z koncernami i korporacjami realizującymi w Polsce duże inwestycje lub realizujące swoje wieloletnie strategie na polskim rynku. Jest to niezbędne dlatego, że zagraniczne podmioty przejęły już ponad 50% potencjału przemysłu przetwórczego w Polsce i stały się decydującą siłą oddziałyującą na kierunki rozwoju całego przemysłu krajowego. Z tego właśnie powodu władze państwowe powinny przyjąć zasadę podpisywania stosownych listów intencyjnych określających zarówno zamierzenia produkcyjno-rozwojowe jak i także instrumentację polityki gospodarczej państwa. Konieczna byłaby okresowa weryfikacja tych dokumentów i przedstawianie opinii publicznej stosownych ocen rezultatów tych przedsięwzięć w gospodarce narodowej.

Proponowane działania w istocie dotyczą prowadzenia aktywnej polityki przemysłowej i finansowej. Zostały one opracowane przez zespół ekspertów Polskiego Lobby Przemysłowego w trosce o zatrzymanie postępującej degradacji polskiego przemysłu i wskazanie, że zagrożenia wynikające z likwidacji szeregu przedsiębiorstw przemysłowych, prowadzą do upadku wielu dziedzin gospodarki polskiej.

\*\*\*

## **APEL SKARBNIKA**

**Krajowej Sekcji Nauki NSZZ “Solidarność”**

**Do Komisji Zakładowych**

Uprzejmie proszę o wpłacanie składek członkowskich do  
KSN NSZZ “Solidarność” na nowy numer konta:

**Sekretariat Nauki i Oświaty, Krajowa Sekcja Nauki NSZZ “Solidarność”**

00-631 Warszawa, ul. Waryńskiego 12

**PKO BP VI O/WARSZAWA**

nr rachunku: **21 10201068 123070279**

Skarbnik KSN NSZZ “Solidarność”

/-/ Barbara Jakubowska

\*\*\*

**“Wiadomości KSN”** Biuletyn Krajowej Sekcji Nauki NSZZ “Solidarność”

Redaguje zespół: *Maria Wesołowska, Janusz Sobieszkański, Krzysztof Schmidt-Szałowski*

opracowanie techniczne: *Elżbieta Smorzewska*

Adres redakcji: *Krajowa Sekcja Nauki NSZZ “Solidarność”*

*ul. Waryńskiego 12, A 221, 00-631 WARSZAWA*

*tel/fax (0-22) 825 73 63, tel.(0-22) 660 98 78, kom. 0 603 123 438*

e-mail: [wesolowska@delta.SGGW.waw.pl](mailto:wesolowska@delta.SGGW.waw.pl) ,

[KSN@interia.pl](mailto:KSN@interia.pl)

<http://www.solidarnosc.org.pl/~ksn>