

### KALENDARIUM

**12 marca** - w Warszawie będzie obradował Sztab Protestacyjny. W trakcie obrad zostanie oceniona akcja odwiedzania biur poselskich przez członków związku. 27 lutego w całym kraju związkowcy odwiedzali posłów w ich biurach poselskich z pytaniem o ich zdanie na temat podwyższenia wieku emerytalnego. Związkowcy jednocześnie prosili posłów o zajęcie stanowiska w sprawie ustawy o podniesieniu płacy minimalnej oraz o kwestie dotyczące tzw. umów śmieciowych. Sprawozdania z wizyt znajdują się na specjalnej stronie [www.referendumemerytalne.pl](http://www.referendumemerytalne.pl). Prezydium KK zaprezentuje opinię Związku do ustawy o wydłużeniu wieku emerytalnego, która musi zostać przekazana rządowi do 15 marca.

**14 i 21 marca** - będzie obradował zespół Komisji Trójstronnej w sprawie projektu rządowego dotyczącego wieku emerytalnego.

**20 i 21 marca** - obrady Komisji Krajowej w Kielcach. Jednym z głównych tematów będzie omówienie akcji zbierania podpisów pod wnioskiem o referendum oraz dyskusja na temat dalszych działań Związku w tej sprawie. Zostanie również omówiona skomplikowana sytuacja w przedsiębiorstwie przewozów regionalnych. Kolejnym punktem obrad będzie omówienie budżetu KK za rok 2011 i przyjęcie projektu budżetu na 2012 rok.

**22 marca** - plenarne posiedzenie Komisji Trójstronnej. Udział w obradach zapowiedział premier Tusk. Zdaniem szefa Związku Piotra Dudy, wszystko wskazuje na to, że będzie to posiedzenie kluczowe dla dalszych działań.

# Ustawialiśmy już krzesła



Fot. A.Kufka (ZZPM)

**Już w 2009 roku Sekcja Krajowa Kolejarzy NSZZ „Solidarność” monitowała o zwołanie szczytu kolejowego, który miał zająć się naprawą kolei, w tym oczywiście poprawy bezpieczeństwa.**

– Zamiast protestować, chcieliśmy wspólnie w grupie fachowców rozwiązać nasze problemy – mówi Henryk Grymel szef kolejarzkiej „Solidarności”. Jednak dyrekcja i ministrowie odpowiedzialni za ten obszar ignorowali nasze postulaty.

– Poprosiliśmy o pomoc św. p. prezydenta Lecha Kaczyńskiego, który zgodził się na patronat. Pierwsze posiedzenie miało odbyć się w maju 2010. Już ustawialiśmy krzesła, ale w kwietniu wszystko się skończyło – wspomina Grymel.

Dopiero strajk w sierpniu 2011 roku doprowadził do zapisania w porozumieniu powołania szczytu. Zwołano go we wrześniu, jednak już w grudniu związkowcy zawiesili swój udział. – To była fikcja. Szczyt powołał Grabarczyk, ale nawet na niego nie przychodził. Wysyłał wiceministra lub jakiś dyrektorów – oburza się Grymel.

Związkowcy wymusili też powołanie komisji bezpieczeństwa przy ministrze, ale zdaniem

związkowców komisja pomimo 8. spotkań niczego nie wniosła.

Aby zobrazować podejście władz do kolei, przewodniczący przytacza przypadek szefa Urzędu Transportu Kolejowego, odpowiedzialnego m.in. za licencje, certyfikaty, bezpieczeństwo itd. Słowem – dla bezpieczeństwa kolei urząd kluczowy. – Platforma powołała 32-latkę. Po jego niedawnym odwołaniu przez 2 miesiące nie zrobiono konkursu i dziś ten urząd nie ma nawet szefa – mówi Henryk Grymel.

A jak pracował UTK? Jego zdaniem urząd zajmował się czystymi kibelkami, kamizelkami, a powinien dbać o urządzenia, sprawne lokomotywy, o to czy ludzie mają uprawnienia, pilnować czasu pracy itp. Dodał też, że UTK podlega pod ministra, więc jest od niego zależny. Jak się postawi, jego szefowie zostaną odwołani.

Na pytanie co zrobić, aby poprawić bezpieczeństwo

Grymel wskazuje od razu – maszynista pracuje 10 godz. i potem musi mieć przerwę aby wrócić wypoczętym po pracy. Ale zamiast do domu po godzinie przesiada się do innego przewodnika i jeździ na samo zatrudnieniu. Kupę ludzi to robi. Maszyniści, nastawiacze, kontrolerzy, dyżurni – mówi Grymel i dodaje – zwróciliśmy się do PIP i UTK o kontrolę czasu pracy. Jak będą wypoczęci będzie bezpieczniej.

Przewodniczący zapowiada, że w najbliższym czasie Krajowa Sekcja Kolejarzy ogłosi – po raz kolejny – co zrobić aby poprawić bezpieczeństwo na kolei. Jednak już teraz alarmuje, że największe zagrożenia pojawiają się przy planowanych prywatyzacjach, szczególnie: Cargo, Telekom i PKP Energetyka. Zdaniem związkowców spółki te mają strategiczne znaczenie dla istnienia kolei. •

### DZIEŃ KOBIET



**Z okazji Dnia kobiet, życzę naszym Koleżankom z „Solidarności” i wszystkim Paniom, abyśmy pamiętali o Was nie tylko w tym dniu, ale przez cały rok. Życzę Wam przede wszystkim szacunku dla Waszej pracy, także tej codziennej, niedocenianej, o której tak często zdarza się nam zapominać.**

Piotr Duda  
przewodniczący Komisji Krajowej  
NSZZ „Solidarność”

# Elastyczne rozwiązania dla wieku emerytalnego

Rozmowa z Danutą Wojdat, pełnomocnikiem ds. kobiet z Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność"

**W Sejmie w ubiegłym tygodniu odbyła się dyskusja środowisk kobiecych z premierem na temat podniesienia wieku emerytalnego.**

Temat podniesienia wieku emerytalnego powraca na forum publicznym od kilku lat. Dotychczas było tak, że gdy opinia publiczna się burzyła, rządzący rezygnowali z pomysłu i nie podejmowano żadnych działań, aby odnieść się do sygnalizowanych problemów i rozwiązać bardzo realne przyczyny tak negatywnej oceny prób podnoszenia wieku emerytalnego. Tymczasem problemy pozostawały.

## Na przykład?

Szara strefa i straty jakie z tego tytułu ponosi budżet i system ubezpieczeń społecznych. Ubytek ze składek za umowy o dzieło czy samozatrudnionych. Cały system usług publicznych. Dobrej jakości i dostępne dla wszystkich miejsca opieki nad dziećmi, osobami starszymi czy niepełnosprawnymi. Statystycznie rzeczywiście wzrosła liczba żłobków i przedszkoli tyle że prywatnych i przez wysokie opłaty nieosiągalnych dla wszystkich.

To w słabości usług publicznych tkwi często przyczyna bierności zawodowej. Formy zatrudnienia często uniemożliwiają godzenie życia zawodowego i rodzinnego. Podejście pracodawców do osób w wieku przedemerytalnym jest jednoznaczne.

**Pracodawcom zależy na dużej swobodzie. Niestabilne formy zatrudnienia wypierają tradycyjny stosunek pracy ze szkodą dla systemu ubezpieczeń społecznych i samych pracowników.**

Niestety na dalszej destabilizacji rynku pracy zwanej elastycznością opiera się rządowy pomysł na rozwój gospodarki. To widać w polskiej odpowiedzi na założenia strategii Europa 2020. Nikt nie zastanawia się jak doprowadzić do równego traktowania pracowników bez względu na rodzaj umowy, co nakazuje nam kodeks pracy. Tymczasem jest to istotne, ponieważ np. umowy na czas określony mają ograniczoną możliwość wykorzystania urlopu wychowawczego. Pracownik taki może skorzystać z urlopu wycho-

wawczego i połączonych z nim uprawnień – staż pracy i składki do funduszu emerytalnego – tylko do momentu zakończenia umowy. Rodzic zatrudniony na czas określony opiekujący się dzieckiem będzie musiał więc pracować dłużej o ten okres, żeby nadrobić straty i znaleźć się w tym samym miejscu co osoba zatrudniona na czas nieokreślony. Ponieważ dziećmi zajmują się niemal wyłącznie kobiety, podwyższenie i „zrównywanie” wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn oznacza dla nich w praktyce nałożenie dodatkowych obciążeń.

**Rząd przekonuje, że nie ma odwrotu od podwyższania wieku emerytalnego bo za kilka lat pracujących i płacących będzie znacznie mniej niż dzisiaj i nie będzie pieniędzy na emerytury. Inne kraje też to robią.**

To prawda, tylko że w tych krajach zanim skoncentrowano się na podwyższeniu wieku emerytalnego zrobiono też dużo, żeby poprawić sytuację na rynku pracy i umożliwić godzenie życia zawodowego z pracą. Poza tym wszędzie dopuszcza się wcześniejsze



Danuta Wojdat

Fot. M. Lewandowski

odejścia na niepełną emeryturę. Również Komisja Europejska zaleca krajom członkowskim, które zdecydowały się na podwyższenie wieku emerytalnego, elastyczne rozwiązania.

To oznacza, że kiedy nie ma innego wyjścia, bo nie ma pracy a państwo nie jest w stanie pomóc, można przejść na emeryturę. Nie zapominajmy też, że w wielu zawodach praca związana jest z obciążeniem fizycznym i trudnymi warunkami. Łatwo mówić ekspertom o konieczności przekwalifikowania się, ale co realnie państwo ma do zaoferowania takim pracownikom? Tego nie uwzględnia się w planie podwyższenia wieku emerytalnego. •

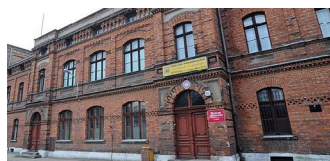
## OŚWIATA

# List do minister edukacji

**Zwiększenie nakładów na oświatę i objęcie przedszkoli dotacją oświatową to niektóre z postulatów oświatowej "Solidarności" na poprawę sytuacji.**

Związkowcy chcą je przedstawić podczas spotkania z minister edukacji narodowej, Krystyną Szumilas. W wysłanym liście otwartym, Rada Sekcji Krajowej Oświaty i Wychowania NSZZ "S" zaprasza szefową MEN na spotkanie w Centrum Dialogu Społecznego, 30 marca br.

"Solidarność" negatywnie ocenia wprowadzoną w 2008 r. reformę oświaty. Dlatego związkowcy proponują m.in. opracowanie standardów oświatowych, wzmocnienie kompetencji organów sprawujących nadzór pedagogiczny, wprowadzenie zmian w podstawie programowej oraz naprawa systemu szkolnictwa zawodowego.



Likwidowana szkoła w Łodzi

Wprowadzone w 2008 r. zmiany spowodowały masową likwidację szkół i placówek oświatowych. Praktyka pokazuje, że jedynym czynnikiem decydującym o likwidacji szkół przez samorządy jest czynnik ekonomiczny, pomimo, że placówka cieszy się zainteresowaniem rodziców i uczniów – uważa Ryszard Proksa, przewodniczący SKOiw NSZZ "S".

Związkowcy już na etapie projektu przestrzegali, że oddanie samorządom nadzoru nad edukacją przyniesie negatywne skutki. •

## NEGOCJACJE

# Przyszłość negocjacji

**Europejscy naukowcy zajmujący się stosunkami pracy oraz związkowcy z NSZZ „Solidarność” dyskutowali w Gdańsku o wyzwaniach dotyczących negocjacji zbiorowych w korporacjach ponadnarodowych.**

Rozwój rokonań zbiorowych o wymiarze ponadgranicznym – jako reakcja związków zawodowych na procesy globalizacji i rosnące znaczenie korporacji ponadnarodowych – postępuje od kilkunastu lat. Podpisano ponad 200 porozumień lub deklaracji. Najbardziej konkretne z nich zawierają zapisy, które mogą być wykorzystywane przez związki zawodowe w lokalnych filiach korporacji, do walki o podnoszenie standardów zatrudnienia.

Przedmiotem debaty w Gdańsku było m.in. wdrażanie porozumień, podpisanych w koncertach Volkswagen oraz ArcelorMittal. Dyskutowano również nad możliwością wypracowania europej-

skich ram prawnych dla tego typu wspólnych dokumentów oraz nad relacjami między związkami zawodowymi a ERZ.

Ze strony polskich związków coraz wyraźniej artykułowane są oczekiwania, że w przyszłości tego typu negocjacje dotyczyć będą również uzgodnień płacowych. – Umożliwiłoby to szybsze zrównanie wynagrodzeń pracowników korporacji ponadnarodowych z nowych i starych państw UE – mówi Sławomir Adamczyk, koordynator projektu EUROATCA

Międzynarodowe warsztaty odbywały się 1 marca 2012 w historycznej Sali BHP w ramach projektu "EUROATCA – Europejskie działania na rzecz ponadnarodowych układów ramowych", którego partnerem jest Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”. W projekcie uczestniczą także eksperci oraz związkowe instytuty badawcze z Francji, Włoch, Bułgarii, Hiszpanii i Niemiec. •



# Uzasadnienie wypowiedzenia

**Andrzej C. (Kraków):** Szef wręczył mi wypowiedzenie umowy o pracę. Jako przyczynę podał ukończenie przeze mnie 65 lat i nabycie prawa do emerytury, obniżenie jakości pracy, naruszenie obowiązków pracowniczych i błędy w ich wykonywaniu. Czy takie ogólne uzasadnienie wypowiedzenia jest zgodne z prawem? Czego mogę się domagać w takiej sytuacji? Dodam, że mam dość dobre zdrowie, a wiek nie przeszkadza mi w pracy (jest to praca biurowa).

Obecnie przyjmuje się, że pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę z powodu osiągnięcia przez pracownika wieku emerytalnego lub nabycia prawa do emerytury, ponieważ stanowiłoby to dyskryminację ze względu na wiek. Jeżeli jednak wypowiedzenie dodatkowo uzasadnione jest np. obniżeniem efektywności lub jakości świadczonej pracy, uznaje się to za dopuszczalne, aczkolwiek również nie wyklucza to zarzutu dyskryminacji w przypadku gdyby okazało się, że była to rzeczywista przyczyna wypowiedzenia. Podane w wypowiedzeniu przyczyny są

w tym przypadku dość ogólne. W razie złożenia pozwu do sądu pracy należałoby wykazać, że są one nierzeczywiste (przy pomocy zeznań świadków, dokumentów itp.). Można też wysunąć zarzut, że pracodawca naruszył zasadę równego traktowania w zatrudnieniu, tzn. że prawdziwą przyczyną wypowiedzenia była dyskryminacja ze względu na wiek (art. 183b § 1 k.p.). Ocena zasadności powództwa przez sąd może być w takiej sytuacji różna, w zależności od zgromadzonych dowodów.

W pozwie można zażądać uznania wypowiedzenia umowy

o pracę za bezskuteczne, a w przypadku upływu okresu wypowiedzenia – przywrócenia do pracy i zasądzenia wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia (art. 45 § 1 k.p. w zw. z art. 47 k.p.). Na wypadek nieuwzględnienia tego żądania można też wnieść o zasądzenie odszkodowania w wysokości trzymiesięcznego wynagrodzenia (art. 471 k.p.). Są to standardowe żądania w przypadku wypowiedzenia przez pracodawcę umowy na czas nieokreślony (przy założeniu, że wypowiedzenie jest trzymiesięczne). Niezależnie od tego



Prawnik Michał Jaszewski

można zażądać odszkodowania za dyskryminację ze względu na wiek. Obecnie dopuszcza się również wysunięcie dodatkowych żądań odszkodowawczych, ale wtedy należy wykazać istnienie związku przyczynowego między zwolnieniem z pracy a powstaniem konkretnej szkody majątkowej (np. wskutek utraty pracy pracownik nie mógł spłacić kredytu, który został przez bank wypowiedziany i pracownik poniósł dodatkowe koszty).

# Szczególna ochrona a reorganizacja zakładu pracy

**Mariola F. (Wrocław):** Podlegam szczególnej ochronie, bo pełnię funkcję zakładowego społecznego inspektora pracy. Kierownictwo chce mnie przesunąć na inne stanowisko z powodu reorganizacji w ramach zwolnień grupowych. Czy w takiej sytuacji ochrona nadal mi przysługuje? Zamiast wypowiedzenia zmieniającego zaproponowano mi podpisanie porozumienia stron. Może mogłabym się na to zgodzić, ale tylko za wypłatą dodatku wyrównawczego. Czy można znaleźć kompromisowe wyjście w takiej sytuacji?

Zgodnie z art. 13 ustawy z 24.06.1983 r. o społecznej inspekcji pracy, SIP podlega szczególnej ochronie w czasie trwania mandatu oraz w okresie roku po jego wygaśnięciu. W tym czasie pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę (z wyjątkiem uzyskania przez pracownika prawa do renty z tytułu całkowitej niezdolności do pracy, albo – teoretycznie – wyrażenia przez organizację związkową zgody na rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia).

Nie może również wypowiedzieć pracownikowi warunków

pracy lub płacy na jego niekorzyść, chyba że nastąpiłoby to z przyczyn określonych w art. 43 k.p.

Wyjątki od szczególnej ochrony stosunku pracy określa m.in. ustawa z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Z art. 5 ust. 5 i 6 tej ustawy wynika, że z przyczyn niedotyczących pracownika pracodawca może wypowiedzieć SIP dotychczasowe warunki pracy i płacy. Wtedy obowiązany jest wypłacać dodatek wyrównaw-

czy do końca okresu, w którym pracownik korzystałby ze szczególnej ochrony.

W przypadku zawarcia porozumienia zmieniającego warunki pracy przepisy ustawy w ogóle nie mają zastosowania. W konsekwencji nie przysłu-

guje prawo do dodatku wyrównawczego. Jeżeli jednak obie strony zgadzają się na zmianę warunków i chcą uniknąć dokonywania wypowiedzenia zmieniającego, można umówić się, że mimo zmiany tych warunków za porozumieniem dodatek wyrównawczy będzie wypłacany na takich zasadach, jak określone ustawą. Należy wówczas precyzyjnie zredagować treść porozumienia, aby w przyszłości nie powstały spory na tym tle.

Redakcja Tygodnika Solidarności:  
tel. 22 882 27 80

Dział Kolportażu i Marketingu:  
tel. 22 882 27 98

[www.tygodniksolidarnosc.com](http://www.tygodniksolidarnosc.com)

Tygodnik  
Solidarności

# 6 marca 2012

Uchwała KK

nr 39/12

**ws. opinii o projekcie rozporządzenia MPiPS w sprawie rodzinnych domów pomocy**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wnosi następujące uwagi do projektu rozporządzenia Ministra Pracy i Pomocy Społecznej z dnia 24 stycznia 2012 r. w sprawie rodzinnych domów pomocy:

- § 2 ust. 1 – Zastanawia, czy rzeczywiście intencją autorów zapisu było rozdzielenie osób starszych od osób niepełnosprawnych. Trudno sobie wyobrazić przyczynę, dla której w jednym rodzinnym domu pomocy nie mogłyby zamieszkiwać osoby starsze razem z niepełnosprawnymi. A co w przypadku jeżeli osoba będzie równocześnie starczą i niepełnosprawna, do którego z domów ma trafić?

Zapis z użyciem alternatywy rozłącznej „albo” nie znajduje też oparcia w przepisie art. 52 ustawy o pomocy społecznej zawierającym delegację ustawową. W art. 52 ust. 2 mówi się o wspólnym zamieszkiwaniu osób „wymagających z powodu wieku lub niepełnosprawności wsparcia w tej formie”.

Proponujemy, aby § 2 ust. 1 projektowanego rozporządzenia miał brzmienie: „Rodzinny dom pomocy jest formą usługi opiekuńczej świadczonej w systemie całodobowym dla osób starszych i niepełnosprawnych, przy czym w jednym budynku zamieszkują osoby starsze lub niepełnosprawne”

- § 2 ust. 2 pkt 1 – Nie znajduje uzasadnienia w ustawie wprowadzenie w projekcie rozporządzenia obowiązku zamieszkiwania w budynku w którym funkcjonuje rodzinny dom pomocy osoby fizycznej, która ten dom prowadzi. Rodzinny dom pomocy nie jest formą rodziny zastępczej, ustawodawca nie przewidział takiego obowiązku w przepisach ustawy o pomocy społecznej. Należy również zauważyć, iż w odniesieniu do organizacji pożytku publicznego świadczącej tego typu usługę, projektodawca nie przewidział obowiązku zamieszkiwania przez osobę kierującą w budynku w którym prowadzony jest rodzinny dom pomocy. W świetle przytoczonych argumentów zróżnicowanie obowiązków podmiotów świadczących takie same usługi nie znajduje uzasadnienia.

- § 2 ust. 4 – Wyrazy „w szczególności prawo do godności” zastąpić wyrazami „w szczególności poszanowania i ochrony godności”, bowiem godność ludzka jest w jednostce i nie sposób mówić o prawie do godności.

- § 2 ust. 4 zd. 2 – W przepisie tym mowa także o „ustaleniu” sposobu świadczenia usług bytowych i opiekuńczych. Określono strony tych ustaleń, jednak nie określono formy ustalenia. Przepis nie wyczerpuje się i winien być uzupełniony o wskazanie zawarcia umowy w formie pisemnej. Nie powinno to budzić wątpliwości. Wzorem innych placówek świadczących usługi opiekuńcze (np. żłobki, przedszkola) powinny być zawierane umowy. W konsekwencji więc rozporządzenie wykonawcze powinno zawierać również załącznik/wzór określający minimalny zakres umowy o świadczenie usług bytowych i opiekuńczych przez rodzinny dom pomocy.

- § 3 ust. 1 pkt 2e) – Należy rozszerzyć o możliwość odwiedzin osób bliskich i zaprzyjaźnionych z osobą przebywającą w rodzinnym domu pomocy. Sformułowanie „kontakt z otoczeniem” jest zbyt ogólne.

- § 7 ust. 10 – W przypadku rozwiązania umowy dotyczącej prowadzenia rodzinnego domu pomocy z powodu nieuwzględnienia w terminie przez prowadzącego zaleceń pokontrolnych brak wskazania na kim spoczywa obowiązek zapewnienia dalszej opieki osobom w nim przebywającym.



Stanowisko KK

nr 38/12

**ws. opinii o projekcie ustawy MPiPS o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie wnosi uwag do projektu ustawy Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 2 lutego 2012 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych.

Projekt jest realizacją wyroku Trybunału Konstytucyjnego z dnia 18 listopada 2010 r. sygn. akt. P 29/09, który orzekł o niekonstytucyjności a zarazem niezgodności z ratyfikowanymi umowami międzynarodowymi, przepisów na mocy których za ten sam czyn, polegający na nieopłaceniu lub opłaceniu w nienależytej wysokości składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne lub innych składek pobieranych przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych, na osobę fizyczną będącą płatnikiem tych składek, można nałożyć sankcję administracyjną w postaci opłaty dodatkowej, a także karę za wykroczenie lub karę za przestępstwo.



Stanowisko KK

nr 40/12

**ws. opinii o projekcie rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości zmieniającego rozporządzenie – Regulamin urzędowania sądów powszechnych z dnia 16 stycznia 2012 r.**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” nie wnosi uwag do projektu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości zmieniającego rozporządzenie – Regulamin urzędowania sądów powszechnych z dnia 16 stycznia 2012 r. w zakresie propozycji przepisów dotyczących protokołu elektronicznego.

Jednocześnie Prezydium KK NSZZ „Solidarność” podtrzymuje swoją opinię z dnia 4 sierpnia 2011 r. do projektu rozporządzenia Ministra Sprawiedliwości zmieniającego rozporządzenie – Regulamin urzędowania sądów powszechnych z dnia 13 czerwca 2011 r.



Decyzja Prezydium KK

nr 41/12

**ws. wykreślenia MKK z rejestru MKK**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, działając na mocy uchwały KK nr 29/04, w związku ze zmianą struktury firmy, skreśla z rejestru Międzyzakładową Komisję Koordynacyjną EnergiaPro Koncern Energetyczny S.A. NSZZ „Solidarność” zarejestrowaną pod nr 68 w Krajowym Rejestrze Międzyzakładowych Komisji Koordynacyjnych.



Decyzja Prezydium KK

nr 42/12

**ws. zgody na użycie nazwy i znaku graficznego NSZZ „Solidarność”**

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” wyraża zgodę na użycie nazwy i znaku graficznego NSZZ „Solidarność” w zorganizowanej przez Dolnośląskie Stowarzyszenie Kultury Zdrowotnej i Sportu NSZZ „Solidarność” imprezie pod nazwą „1. Mistrzostwa Polski NSZZ „Solidarność” w Maratonie”, w ramach maratonu „30. Hasco – Lek Wrocław Maraton”.

