

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” przyjęła stanowisko w sprawie jakości dialogu społecznego w Polsce. – Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” za całą stanowczością protestuje przeciwko działaniom rządu Donalda Tuska zmierzającym do degradacji dialogu społecznego w Polsce. Przypominamy, że dialog społeczny zapisany w Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej jest gwarancją praw podstawowych i wolności. Omijanie i nieszanowanie jej zapisów godzi w istotę demokracji i zasady państwa prawa. Rządząca od 2007 roku koalicja PO-PSL świadomie i notorycznie dokonuje zamachu na te zasady. W ostatnich miesiącach działania te przyjmują wyjątkową skalę – głosi treść dokumentu.

Komisja Krajowa przyjęła również stanowisko w sprawie porozumienia ACTA. – Komisja Krajowa podziela powszechnie formułowane wątpliwości dotyczące właściwej ochrony praw obywatelskich w przypadku podpisania i ratyfikowania porozumienia ACTA. Niedopuszczalny jest brak konsultacji społecznych i publicznej debaty w trakcie prac przygotowawczych nad przyjęciem tak ważnego dokumentu – głosi treść stanowiska Komisji Krajowej. Związkowcy wezwali w dokumencie rząd do zawieszenia decyzji w sprawie podpisania ACTA oraz zażądali przeprowadzenia publicznej debaty nad jego treścią.

Pełną treść wszystkich dokumentów przyjętych przez Komisję Krajową NSZZ „Solidarność” opublikujemy za tydzień w kolejnym wydaniu Serwisu Internetowego Solidarności.

# Mamy milion podpisów, zbieramy dalej!

Co najmniej do 5 lutego „Solidarność” będzie zbierała podpisy pod wnioskiem o referendum w sprawie utrzymania obecnego wieku emerytalnego. Związek przygotowuje się też do dużej akcji pod Sejmem w tej sprawie.

Prowadzona przez „Solidarność” kampania zbierania podpisów była głównym tematem odbywających się w Białymstoku obrad Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Jak poinformował przewodniczący związku Piotr Duda, do tej pory zebrano blisko milion podpisów. – Wciąż spływają nowe, to się zmienia niemal z godziny na godzinę. To tylko podpisy zebrane przez strukturę „Solidarności”, wkrótce można się spodziewać podpisów zebranych przez inne związki zawodowe i organizacje pozarządowe, które przystąpiły do akcji – powiedział Piotr Duda. Przypomniał, że do akcji przystąpiły dwie pozostałe duże centrale związkowe OPZZ oraz Forum ZZ, a także kilkadziesiąt związków i stowarzyszeń.

Szef „Solidarności” podkreślił, że akcja będzie trwała w kolejnych tygodniach. Zebrane podpisy trafią do parlamentu dopiero w momencie przygotowania przez rząd projektu zmian w systemie emerytalnym i poddaniu go konsultacji społecz-

nych. – Chcemy zebrać jak najwięcej podpisów. Nie mamy problemu z mobilizacją ludzi, kiedy wiedzą, że sprawa ich dotyczy. Mobilizacja będzie też potrzebna, kiedy nasz wniosek o referendum będzie głosowany w Sejmie. Nie wyobrażam sobie, żeby wtedy pod Sejmem zabrakło „Solidarności”. Musimy być przygotowani do zdecydowanych działań – podkreślił Piotr Duda.

Ważnym tematem obrad było też niedawne wycofanie się „Soli-

darności” i innych reprezentatywnych związków zawodowych z prac zespołów Komisji Trójstronnej. Piotr Duda przypomniał, że związki zdecydowały wspólnie o organizacji akcji protestacyjnych w najbliższych miesiącach. – Razem przygotowujemy pismo do prezydenta UEAF Michela Platinięgo. Wyślemy je wspólnie, ostrzegając, że w czasie Euro 2012 może w Polsce dojść do protestów – powiedział Piotr Duda.



Obrady Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” w Białymstoku

Fot. Dział Informacji KK

## TYGODNIK SOLIDARNOŚĆ

# Marianna Popiełuszko Człowiekiem roku „TS”



**Matka błogosławionego księdza Jerzego Marianna Popiełuszko została Człowiekiem Roku „Tygodnika Solidarność”. Uroczystość odbyła się drugiego dnia obrad Komisji Krajowej w Suchowoli.**

„Tygodnik Solidarność” przyznał tytuł Człowieka Roku 2011 Mariannie Popiełuszko „za trwanie na straży pamięci o błogosławionym Księdzu Jerzym, który oddał życie za głoszenie prawdy”.

– To dla nas zaszczyt i honor, że możemy przyznać tytuł Człowieka Roku 2011 pani Mariannie Popiełuszko, która czci pamięć swojego syna w sposób wyjątkowy. Ksiądz Jerzy

jest dla naszej pamięci historycznej osobą szczególną. Oddał życie za głoszenie prawdy i zostawił nam naukę jak rozumieć prawdy życia. To dzieło kontynuuje jego mama, Marianna Popiełuszko – podkreślał redaktor naczelny „Tygodnika Solidarność” Jerzy Kłosiński.

Uroczystość odbyła się w liceum w Suchowoli (w woj. podlaskim), którego absolwentem był ksiądz Popiełuszko. Ze względu na gorszy stan zdrowia Marianna Popiełuszko nie mogła przybyć na uroczystość. Okolicznościowy dyplom odebrała jej córka Teresa Bogusławska oraz syn Józef Popiełuszko z małżonką. – Serdeczne Bóg zapłać wszystkim. Wolą mamy jest, by to wyróżnienie trafiło do muzeum ks. Jerzego na warszawskim Żoliborzu – powiedziała Teresa Bogusławska.

Marianna Popiełuszko do dziś uczestniczy w wielu uroczysto-

ściach związanych z Księdzem Jerzym. Co roku bierze udział w zainicjowanej przez swego Syna Pielgrzymce Ludzi Pracy na Jasną Górę. Angażuje się także w rozmaite inicjatywy o charakterze społecznym. Podpisała np. wniosek o konstytucyjne wzmocnienie prawnej ochrony życia od chwili poczęcia. Jest człowiekiem przebaczenia. Podkreśla, że najbardziej cieszyłaby się z nawrócenia morderców swego syna.

„Tygodnik Solidarność” przyznaje tytuł Człowieka Roku od kilkunastu lat. Wyróżnienie otrzymali w ubiegłych latach m.in. Ewa Tomaszewska, Alina Pienkowska, prezydent Lech Kaczyński, kard. Stanisław Dziwisz i abp Sławoj Leszek Głódź.

**SĄD NAJWYŻSZY**

# Korzystne orzeczenie



**Sąd Najwyższy stanął po stronie pracowników. Pracodawca ma obowiązek konsultowania ze związkiem zawodowym planowanych wypowiedzeń**

Zgodnie z wydanym w tym tygodniu orzeczeniem (Sygn. akt III PZP 7/11) odmowa udostępnienia przez związek zawodowy listy jego członków czy też pracowników, którzy

wystąpili do związku o podjęcie obrony jego praw, nie zwalnia pracodawcy z obowiązku konsultacji zamiaru wypowiedzenia im pracy. SN stanął na stanowisku, że pracodawca planujący zwolnienia musi najpierw przedstawić związkowcom listę pracowników do zwolnienia.

Z orzeczenia cieszą się eksperci NSZZ „Solidarność”. – Zdarzało się, że udostępnianie przez związek listy pracowników, którzy przystąpili do organizacji kończyło się szykanami. Poza tym związek ma prawo bronić pracowników niezrzeszonych, którzy o taką ochronę się zwrócili. Wielokrotnie udaje się uchronić przed zwolnieniem osobę, która jest

jedynym żywicielem rodziny – mówi dr Marcin Zieleniecki, z Zespołu Prawnego Komisji Krajowej NSZZ „S”.

Zieleniecki zwraca również uwagę na fakt, że pracownik ma tylko siedem dni na odwołanie się do sądu a wcześniejsza informacja o planowanym wypowiedzeniu pozwoli mu przygotować się do obrony i ocenić szanse obrony przed sądem.

Dotychczas pracodawcy próbowali unikać obowiązku konsultacji zwolnień pracowników, jeśli zakładowa organizacja związkowa odmówiła udostępnienia listy swoich członków lub pracowników, którzy wystąpili do związku o podjęcie obrony ich praw.

**Bartłomiej Kozyrski, specjalista d/s prawnych Region Środkowowschodni NSZZ "Solidarność"**

– Pracodawca zwrócił się do organizacji związkowej o przekazanie imiennej listy pracowników, którzy korzystają z obrony organizacji związkowej. Podczas rozprawy w sądzie I instancji oraz w odpowiedzi na apelację pozwanego nie kwestionowałem prawa Pracodawcy do pozyskiwania informacji o pracownikach korzystających z obrony związkowej, lecz sposób realizacji tego prawa. Pracodawca w swoim wystąpieniu o przekazanie imiennej listy pracowników nie wskazał żadnego celu swojego wystąpienia. Wystąpienia pracodawcy nie było związane z zamiarem wypowiedzenia umowy o pracę czy też z rozwiązaniem bez wypowiedzenia umowy o pracę. Sąd Rejonowy w Lublinie uznał, iż dokonane przez pozwanego wypowiedzenie powodce umowy o pracę, zostało dokonane z naruszeniem przepisów dotyczących rozwiązywania umów za wypowiedzeniem. Strona pozwana złożyła apelację, a Sąd Okręgowy VII Wydział Pracy w Lublinie przekazał sprawę do Sądu Najwyższego w celu rozstrzygnięcia istotnego zagadnienia prawnego.

**BEZPIECZEŃSTWO PRACY**

# Zadbaj o bezpieczeństwo pracy

**Powodzeniem zakończyły się zabiegi Sekretariatu Budownictwa i Przemysłu Drzewnego NSZZ „S” w sprawie powołania Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie.**

Główny Inspektor Pracy po dłuższej przerwie ponownie powołał Radę ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie. NSZZ „S” reprezentuje w niej Tadeusz Nowosielski, przewodniczący Sekcji Krajowej Budownictwa NSZZ „S”. – Jestem zadowolony z decyzji Głównego Inspektora Pracy. Budownictwo to ciągle jedna z najbardziej wypadkowych branż – mówi Tadeusz Nowosielski.

Rada ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie ma możliwość opiniowania i inicjowania różnych działań, np. kampanii informacyjnych czy współpracy zainteresowanych problematyką bezpieczeństwa pracy instytucji. Zdaniem przewodniczącego efekty dotychczasowych działań widać. Na pewno poprawiła się sytuacja dotycząca informacji o bezpieczeństwie pracy na budowach. Ciągłe jednak inspektorzy pracy mają dużo zastrzeżeń związanych z warunkami pracy na budowie. Ze sprawozdania z działalności PIP za 2010 r. wynika, że najwięcej ich dotyczy pracy na wysokościach, co bezpośrednio zagraża życiu i zdrowiu pracowników.



– Praca w budownictwie ma taki charakter, że niesie ze sobą dużo niebezpieczeństw. Trzeba mówić o zagrożeniach, edukować zarówno pracodawców jak i pracowników – dodaje Nowosielski.

**PŁACA MINIMALNA**

# Posłowie pytali, Eksperci odpowiadali

**Kończą się eksperckie prace nad obywatelskim projektem ustawy o płacy minimalnej.**



26 stycznia, podczas spotkania z posłami z sejmowych komisji finansów, polityki społecznej i rodziny, przedstawiciele NSZZ „Solidarność” rozwiewali wątpliwości posłów związane z przyjęciem obywatelskiego projektu ustawy o płacy minimalnej. Najczęściej parlamentarzyści pytali o wpływ nowej regulacji na rynek pracy. – Nasz projekt uzależnia tempo wzrostu płacy minimalnej od wzrostu gospodarczego więc obawy, że wyższa płaca minimalna oznacza katastrofę na rynku pracy są nieuzasadnione – mówi Henryk Nakonieczny, członek prezydium KK NSZZ „S” ds. dialogu społecznego.

Zdaniem Henryka Nakoniecznego zaplanowane na 16 lutego spotkanie, powinno zakończyć eksperckie prace nad ustawą.

Celem przygotowanego przez NSZZ „Solidarność” obywatelskiego projektu jest stopniowe podwyższanie minimalnego wynagrodzenia za pracę do wysokości 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w tempie zgodnym z tempem wzrostu gospodarczego. Pod projektem zebrano ok. 350 tys. podpisów. 18 lipca Komitet Obywatelski Inicjatywy Ustawodawczej przekazał je marszałkowi Sejmu RP Grzegorzowi Schetyń. 15 września w Sejmie odbyło się pierwsze czytanie projektu ustawy.

# Jakich danych osobowych pracowników może żądać pracodawca

**Zdzisław M. (Legnica):** Czy pracodawca może pozyskiwać od pracowników takie dane osobowe, których nie przewidują przepisy kodeksu pracy? Chodzi min. o dane o karalności pracowników zatrudnionych na wszystkich stanowiskach w firmie. Na swoje wystąpienie w tej sprawie komisja zakładowa uzyskała od pracodawcy odpowiedź, że posiada on zgodę pracowników na gromadzenie tych danych.

**D**ane osobowe, których podania można żądać od osoby ubiegającej się o pracę, a także od zatrudnionego już pracownika, określa art. 221 k.p. Natomiast innych danych pracodawca może żądać tylko wtedy, gdy taki obowiązek wynika z odrębnych przepisów.

Przepisy odpowiednich ustaw wyraźnie określają, których grup zawodowych dotyczy wymóg niekaralności: ochroniarzy, agentów ubezpieczeniowych, urzędników itp. Nie ma natomiast żadnych uregulowań dających podstawę prawną do gromadzenia danych o niekaralności dla ogółu pracowników zatrudnionych w firmie (chyba że wszyscy oni należą do grupy

zawodowej ustawowo objętej warunkiem niekaralności).

Co do zasady, zgodnie z ustawą z 29.08.1997 r. o ochronie danych osobowych przetwarzanie tych danych jest dopuszczalne, jeżeli osoba, której dotyczą, wyrazi na to zgodę. Jednak w przypadku pracowników należy wziąć pod uwagę ich specyficzny status, wiążący się z podporządkowaniem poleceniom pracodawcy. Z wyroku Naczelnego Sądu Administracyjnego w Warszawie z 1.12.2009 r. (I OSK 249/09) wynika, że nawet w razie uzyskania przez pracodawcę zgody pracownika na pobranie od niego innych danych, niż określone w art. 221 k.p., takie działanie pracodawcy jest bezprawne. Jak zauważył NSA, „brak równowagi

w relacji pracodawca–pracownik stawia pod znakiem zapytania dobrowolność w wyrażeniu zgody na pobieranie i przetworzenie danych osobowych (...). Z tego względu ustawodawca ograniczył przepisem art. 221 kodeksu pracy katalog danych, których pracodawca może żądać od pracownika”. Wprawdzie wyrok ten odnosi się do tzw. danych biometrycznych, jednak moim zdaniem jest aktualny także w innych sprawach. Powołuje się też na niego Generalny Inspektorat Ochrony Danych Osobowych.

Należy dodać, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z 5.08.2008 r. (I PK 37/08), polecenie pracodawcy nakładające na pracownika obowiązek



Pracownik Michał Jaszewski

udzielenia danych osobowych niewymienionych w art. 221 § 1 i 2 k.p. lub w odrębnych przepisach jest niezgodne z prawem, a odmowa jego wykonania nie może stanowić podstawy rozwiązania umowy o pracę w trybie art. 52 § 1 pkt 1 k.p. (dyscyplinarnie). Abstrahując od wyroku SN: z uwagi na bezprawność działania pracodawcy w takich przypadkach nie ma on także podstaw do rozwiązania umowy za wypowiedzeniem. Niemniej, zamiast narażania pracownika na konflikt z pracodawcą, lepiej aby sprawą zajęła się komisja zakładowa, która w przypadku braku możliwości osiągnięcia kompromisu z pracodawcą może złożyć skargę do GIODO.

# Pisma z ostrzeżeniem a kary porządkowe

**Ewelina P. (Suwałki):** Kierownictwo naszej firmy przyjęło ostatnio praktykę pisemnego informowania pracowników o ich prawdziwych lub rzekomych uchybieniach. Pracodawca nadużywa tego, bo niektórzy pracownicy „nazbierali” kilka takich pism w ciągu 2–3 miesięcy. Gdy próbowali się od nich odwoływać, pracodawca odpowiadał, że nie są to kary porządkowe, więc prawo do wniesienia odwołania nie przysługuje. Co można zrobić w takiej sytuacji?

**P**racodawca może wydać pracownikowi polecenie lub wytyczne dotyczące wykonywanej pracy. Jeżeli jednak kierowane przez niego pisma zawierają zarzuty naruszenia obowiązków pracowniczych, szczególnie gdy jest to powtarzalne, dopuszcza się naruszenia (obejścia) art. 108 § 1 k.p. Przepis ten przewiduje bowiem jedynie trzy rodzaje kar porządkowych: upomnienie, nagana i karę pieniężną.

W myśl art. 281 pkt 4 k.p. stosowanie wobec pracowników innych kar niż prze-

widziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników, jest wykroczeniem karanym

grzywną. Organem właściwym do stwierdzenia tego faktu i wystąpienia do sądu z wnioskiem o ukaranie jest PIP.

W wyroku z 23.11.2010 r. (I PK 105/10) Sąd Najwyższy stwierdził, że sporządzanie przez pracodawców pism czy notatek zawierających „ostrzeżenia” lub inne wytknięcia naruszenia obowiązków jest niedopuszczalne, gdyż prowadzi do obchodzenia regulacji o nakładaniu kar porządkowych.

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  
**SOLIDARNOSCI**