

sis

Serwis
Informacyjny
Solidarności

NR 9 (267)
2 marca 2012

DIALOG

Gotowi! do protestu

Szef „Solidarności” Piotr Duda zaapelował do posłów PSL-u o poparcie wniosku o przeprowadzenie referendum w sprawie utrzymania dotychczasowego wieku emerytalnego. Ostrzegł, że jeśli w koalicji rządowej prowadzone są jakieś gry – jak to określił „pod stołem” – „Solidarność” gotowa jest do zdecydowanej reakcji.

Spotkanie trzech reprezentatywnych central związkowych („Solidarność”, OPZZ i Forum) z ludowcami odbyło się w Sejmie 1 marca na zaproszenie przewodniczącego klubu Jana Burego.

Obecny na spotkaniu wicepremier Waldemar Pawlak stwierdził, że nic nie jest jeszcze rozstrzygnięte. Zwrócił się do związkowców, aby postarali się położyć na stole różne konkretne propozycje. Będzie łatwiej zmienić dość sztywne stanowisko PO. Stanowisko związku przedstawił członek prezydium KK „S” Henryk Nakonieczny. -W naszej ocenie potrzebny jest krok do tyłu i powrót do założeń reformy we wszystkich aspektach.

Wyliczył m.in., że potrzebne są działania strategiczne odnośnie demografii, ochrony zdrowia (szczególnie medycyny pracy), umożliwienie obywatelom wyboru pomiędzy aktywnością zawodową lub świadczeniami (w tym też danie możliwości łączenia świadczeń z pracą zarobkową, co pozwoli wydłużyć rzeczywistą aktywności zawodową), uszczelnienie systemu co już dzisiaj da 6-8 mld w ciągu roku.

ODWIEDZINY u posłów

27 lutego związkowcy z „Solidarności” odwiedzili posłów w ich biurach w całym kraju. Pytali, jak posłowie zachowają się podczas głosowania wniosku w sprawie referendum.

To kolejny krok w ramach akcji przeciwko podwyższeniu wieku emerytalnego. Związkowcy w ich biurach prosili posłów o zajęcie stanowiska w sprawie ustawy o podniesieniu płacy minimalnej oraz o kwestie dotyczące tzw. umów śmieciowych. Reakcje były

Odwiedziny posłów
miały miejsce w ramach Europejskich Dni Protestu

różne. Np. poseł Artur Górski z PiS powiedział, że jego zdaniem referendum to bardzo dobre narzędzie do wprowadzania tak poważnych zmian społecznych, jak reforma emerytur. Zaznaczył, że w najważniejszych dla siebie sprawach obywatela powinni mieć możliwość zabrania głosu osobiście, a nie poprzez swoich

posłów. - Argumentacja, że referendum kosztuje, jest chybiona, bo demokracja po prostu kosztuje - powiedział poseł PiS.

Adam Kępiński z Ruchu Palikota nie poprze wniosku o referendum, natomiast co do samej ustawy o podniesieniu wieku emerytalnego nie jest jeszcze zdecydowany. To jak będzie głosował uzależnia od konkretnych wyliczeń i danych, których oczekuje od rządu. W sprawie płacy minimalnej jest zwolennikiem tego by była ona ustalana przez Komisję Trójstronną a nie narzucała autorytarnie przez rząd.

W zeszłym tygodniu Piotr Duda, przewodniczący KK NSZZ „Solidarność” wysłał do wszystkich posłów listy z apelem o poparcie referendum emerytalnego. Przewodniczący apelował w liście o przeprowadzenie ogólnokrajowej dyskusji na temat zmian w systemie emerytalnym.



Związkowcy z Regionu Zagłębie Miedziowe

Fot. Wobremski

Pomimo poparcia wniosku o przeprowadzenie referendum przez blisko 1,4 mln obywateli, zgodnie z ustawą, to posłowie (uchwałą podjętą bezwzględną większością głosów w obecności co najmniej połowy ustawowej liczby posłów) ostatecznie zdecydują, czy referendum się odbędzie i jak będzie brzmiało pytanie referendalne.

Do Biura Informacji Komisji Krajowej nadal spływają relacje z kolejnych regionów. Nie które z nich jeszcze przygotowują się do odwiedzin parlamentarzystów. Sprawozdanie z każdej wizyty znajdzie się w specjalnej zakładce na stronie www.referendumemerytalne.pl w zakładce POŚLOWIE.

SYSTEM EMERYTALNY

Kilka tysięcy przed Sejmem

Fot. T.Gutry



Kilka tysięcy związkowców w tym kilkuset z „Solidarności” na zaproszenie OPZZ piketowało 29 lutego w Warszawie przed budynkiem Sejmu domagając się odstąpienia rządu od projektu wydłużenia wieku emerytalnego. Związkowcy żądali też merytorycznej debaty nad tym problemem.

mówił m.in. - Rozmawiamy o tym jak się żyje w polskiej biedzie. Rząd argumentuje, że wydłużenie wieku konieczne jest z powodu wydłużającego się życia, ale nikt nie mówi o tym, że w tym późnym wieku większość dożywa w zatłoczonych szpitalach i hospicjach. Dla premiera liczy się tylko staty-

styka. Majchrowicz ostrzegł, że jeśli rząd nie będzie rozmawiał wyjdziemy na ulicę. - Jesteśmy dobrzy w dialogu, ale jak wiece na ulicy też jesteśmy dobrzy i jak trzeba, będziemy rozmawiać na ulicy.

W trakcie manifestacji przedstawiciele OPZZ, „Solidarności” i Forum złożyli na ręce Marszałek Sejmu petycję popierającą obywatelski projekt ustawy uprawniającej do przejścia na emeryturę po pracownianym 35 lat przez kobiety i 40 lat przez mężczyzn, którego pierwsze czytanie odbyło się w Sejmie po pikiecie.

Jan Guz, szef OPZZ-tu zapowiedział, że ta pikietą to dopiero początek protestów w obronie - jak to ujął - resztek praw pracowniczych.

HANDEL

Hiper mecz wyzyskiwanych!

Niecodzienny happening przed stadionem narodowym w Warszawie zorganizowali 29 lutego pracownicy hipermarketów, aby zwrócić uwagę na warunki pracy w handlu. Miejsce i termin wybrali nieprzypadkowo. W tym dniu odbył się mecz otwarcia stadionu Polska – Portugalia, a Portugalczycy to największy właściciel sieci sklepów w Polsce.

Związkowcy z handlu rozegrali "dziwny mecz" przed wejściem głównym stadionu. Z jednej strony „kierownik” kopiący piłkę, z drugiej pracownik poganiany do większego zaangażowania się w grę. Całość okraszona beczelnymi uwagami, jakie często przełożeni wypowiadają wobec swoich podwładnych.

– Chcemy w ten sposób zwrócić uwagę na pogarszające się warunki pracy w super i hipermarketach. Coraz więcej osób zgłasza te patologie na stronie www.hiperwyzysk.pl



Fot. T.Gutry

Mecz pracowników handlu przed stadionem narodowym

–mówił jeden z organizatorów Alfred Bujara, szef Sekcji Krajowej Pracowników Handlu NSZZ „Solidarność”.

Jego zdaniem dla naprawy sytuacji potrzeba przede wszystkim prawdziwego dialogu z pracodawcą, którego dzisiaj nie ma.

– Happening jest zupełnie inną formą przekazu niż

typowa manifestacja. Raczej staramy się na wesoło, kolorowo poinformować społeczeństwo o problemach w handlu – uzasadniał z kolei Kacper Stachowski, szef działu rozwoju Komisji Krajowej NSZZ "Solidarność".

Związkowców z marketów wsparła grupa ze śląsko-dąbrowskiej „Solidarności”.

FARMACJA

Walczą o Polnę

Kilkuset pracowników Polfy blokowało 1 marca ulicę Karolkową przed siedzibą Polskiego Holdingu Farmaceutycznego S.A. w Warszawie.

Związkowców niepokoi dotychczasowy proces prywatyzacyjny Polfy Warszawa S.A. a szczególnie przyszłość spółki i 1200 miejsc pracy. – Domagamy się od obecnych właścicieli to znaczy Polskiego Holdingu Farmaceutycznego oraz Ministerstwa Skarbu Państwa doprowadzenia do zawarcia porozumienia społecznego gwarantującego istnienie firmy oraz miejsc pracy – mówi Mirosław Miar, przewodniczący KZNSZZ „S” w Polsce Warszawa. Związkowcy wręczyli prezesowi PHF S.A. petycję, w której domagają się zawarcia porozumienia. W blokadzie ulicy, wzięła udział większość załogi zakładu, przedstawiciele central związkowych NSZZ „S” oraz OPZZ. Wsparcie okazali również związkowcy z innych firm i branż.

POROZUMIENIE

Więcej komunikacji w MAKRO

Możliwość bezpośrednich kontaktów z pracownikami wynegocjowała organizacja zakładowa NSZZ „Solidarność” w Makro ze swoim pracodawcą.

– To korzystny zapis, który otwiera organizacji związkowej możliwość bezpośredniego kontaktu z pracownikami – a to jest najważniejsze – mówi Jan Cuber, przewodniczący Komisji Zakładowej przy Makro.

Zapis dotyczący komunikowania się z pracownikami jest częścią zawartego w 2005 r. porozumienia o współpracy między organizacją zakładową NSZZ „S” w Makro i pracodawcą. Umowa reguluje między innymi wzajemne relacje stron czy zasady kształtowania wynagrodzeń. Dotychczas przedstawiciele Związku mogli kontaktować się z pracownikami, ale nie tak często jak by chcieli. Obecnie

organizacja zakładowa będzie miała większą możliwość kontaktu z pracownikami, szczególnie w tych halach Makro, gdzie nie ma jeszcze członków NSZZ „S”.

MAKRO jest częścią METRO Group, jednego z największych na świecie koncernów handlowych, do którego należą także Real, Media Markt i Saturn. MAKRO Cash and Carry zatrudnia blisko 100 tysięcy pracowników na całym świecie w samej Polsce w 30 halach i 10 Punktach MAKRO pracuje ok. 7,5 tysięcy pracowników.

Porozumienie jest częścią projektu „Wsparcie dialogu społecznego w branży ochrony oraz sieciach super – i hipermarketów” dofinansowanego przez Unię Europejską w ramach Programu Operacyjnego Kapitał Ludzki.

HISTORIA

Dzień Pamięci „Żołnierzy Wyklętych”

1 marca w Narodowym Dniu Pamięci „Żołnierzy Wyklętych” złożyliśmy hołd tym, którzy po 1945 r. nigdy nie złożyli broni.

Instytut Pamięci Narodowej w Gdańsku we współpracy z Okręgiem Pomorskim Światowego Związku Żołnierzy Armii Krajowej oraz z Urzędem Miasta Sopotu po raz drugi zorganizował obchody Dnia Pamięci na terenie Trójmiasta.

Główne, oficjalne uroczystości odbyły się pod pomnikiem Sanitariuszki „Inki” (Danuty Siedzikówny) w parku jej imienia, przy ul. Armii Krajowej w Sopocie. Po wystąpieniu okolicznościowych przy pomniku zostały złożone wieńce. „Solidarność” reprezentował zastępca przewodniczącego Komisji Krajowej Tadeusz Majchrowicz. Uroczystościom towarzyszyła asysta honorowa,



Fot. P.Machnica

Pomnik Sanitariuszki „Inki” (Danuty Siedzikówny)

wystawiona przez Kompanię Reprezentacyjną Marynarki Wojennej RP.

Wcześniej w Urzędzie Miasta Sopotu odbyło się spotkanie dla młodzieży ze szkół sopockich, podczas którego przedstawiono postać jednego z „Wyklętych” – ppor. Feliksa Selmanowicza „Zagończyka”.

Narodowy Dzień Pamięci Żołnierzy Wyklętych był obchodzony w Polsce po raz drugi.

Jak się bronić przed zapowiedziny nieoficjalnie zwolnieniem

(...) (Warszawa): Pracujemy w czteroosobowym zespole. Zajmujemy się sprzedażą czasu reklamowego (dział sponsoringu). Kierownik działu jest zadowolony z naszej pracy. Niedawno jednak ostrzegł nas, że dostał od dyrektora zarządzającego polecenie, aby trzy osoby spośród nas zwolnić w ciągu 3–6 miesięcy. Argumenty dyrektora zarządzającego są takie, że np. mamy zbyt duże pensje, zbyt poważny wiek (od 30 do 37 lat, w biurze są zatrudnione i starsze osoby, ale faktycznie pojawia się tendencja do przyjmowania do biura osób bez żadnego doświadczenia) i rzekomo zbyt długi jest czas oczekiwania przez klientów na oferty z naszej strony. Kierownik nie podziela tej opinii. Czy te argumenty mogą być podstawą do zwolnienia? Czy pracodawca może wobec nas zastosować zwolnienie „restrukturyzacyjne”, a jeśli tak, to czy można się od tego w jakiś sposób ochronić? Czy możemy zwrócić się do sądu pracy? Jak możemy się przygotować do obrony?



Pracownik Michał Jaszewski

Niezależnie od tego, jaka jest wysokość wynagrodzenia otrzymywanego przez pracownika, zostało mu ono przyznane przez pracodawcę. Wypowiedzenie umowy o pracę z powodu „zbyt wysokiego” wynagrodzenia byłoby zatem z samego założenia nieuzasadnione. Nawet jeżeli pracodawca dojdzie do wniosku, że wypłacane pracownikowi wynagrodzenie jest wygórowane, nie może to stanowić podstawy prawnej wypowiedzenia umowy o pracę. W takiej sytuacji pracodawca może bowiem dokonać wypowiedzenia warunków płacy (art. 42 § 4 k.p.). Jest więc wątpliwe, czy argumentację pracodawcy dotyczącą wysokości płacy uznałby jakikolwiek sąd.

W myśl art. 183a k.p. pracownicy powinni być równo traktowani w zakresie nawiązania i rozwiązania stosunku pracy w szczególności bez względu na wiek. Drugi argument pracodawcy tj. „zbyt poważny wiek” w żadnym razie nie może więc stanowić przyczyny wypowiedzenia, gdyż takie kryterium jest dyskryminujące. W przypadku otrzymania przez pracownika wypowiedzenia opartego na takiej przyczynie miałby on prawo domagać się odpowiednio przywrócenia do pracy i wynagrodzenia albo odszkodowania (w zależności od sytuacji i rodzaju umowy). Ponadto miałby roszczenie do pracodawcy o odszkodowanie za naruszenie zasady równego

traktowania w zatrudnieniu (art. 183d k.p.).

Jeśli chodzi o argument dotyczący jakości obsługi klientów, to w każdym przypadku odpowiedzialność pracownika za ewentualne uchybienie ma charakter indywidualny. W razie zwolnienia pracownika i ewentualnego sporu sądowego do pracodawcy należałoby wykazanie prawdziwości przyczyny wypowiedzenia w oparciu o zeznania świadków, dokumenty itp. W przypadku nieuzasadnionego zwolnienia pracownik może więc wypowiedzenie zakwestionować przed sądem.

Sprawa nieco komplikuje się w przypadku umów na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, zawierających klauzulę o możliwości ich przedterminowego rozwiązania (art. 33 k.p.). Wypowiedzenie takich umów nie wymaga bowiem pisemnego uzasadnienia. W razie sporu nie pozbawia to jednak pracownika możliwości dowodzenia przed sądem, że rzeczywista przyczyna

zwolnienia miała np. charakter dyskryminacyjny. Zwolnienia mogą być też przeprowadzone na zasadach określonych w ustawie z 13.03.2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. W takich przypadkach wypowiedzenie przez pracodawcę umowy o pracę następuje np. z powodu likwidacji stanowiska pracy, likwidacji działu, z przyczyn ekonomicznych, z powodu reorganizacji itp. Wówczas na pracodawcy spoczywa – w przypadku sporu sądowego z pracownikiem na tym tle – ciężar wykazania, że podane przez niego przyczyny są prawdziwe. Ponadto będzie on musiał wskazać obiektywne i niedyskryminacyjne kryteria, na których się oparł, typując do zwolnienia tego, a nie innego pracownika.

W każdym przypadku rozwiązania umowy o pracę przez pracodawcę pracownik ma prawo zwrócić się do sądu z żądaniem (w zależności od sytuacji) przy-

wrócenia od pracy i zasądzenia wynagrodzenia albo jedynie zasądzenia odszkodowania. Termin na złożenie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę wynosi 7 dni. Należy pamiętać, że prawa wniesienia odwołania nie ma pracownik, który wyraził zgodę na rozwiązanie umowy za porozumieniem stron.

Nie wiadomo, czy pracodawca zdecyduje się na przeprowadzenie zwolnień i na jakie przyczyny się powoła. Dopiero po podjęciu przez niego działań możliwe będzie rozważenie, czy i jakie środki prawne mogą być zastosowane. Wydaje się natomiast, że w opisanej sytuacji celowe byłoby zachowywanie przez pracowników działu podwyższonej ostrożności: przestrzeganie regulaminu pracy, zwracanie uwagi na relacje z klientami, terminowość, zadbanie o stosowne dowody na piśmie itp. Praktyka wskazuje bowiem, że niektórzy pracodawcy poszukują w takich przypadkach pretekstów do przeprowadzenia zwolnień.

Redakcja Tygodnika Solidarności:
tel. 22 882 27 80

Dział Kolportażu i Marketingu:
tel. 22 882 27 98

www.tygodniksolidarnosc.com

Tygodnik
Solidarności

21 lutego 2012

Uchwała KK

nr 34/12

ws. opinii o projekcie ustawy Klubu Parlamentarnego Prawa i Sprawiedliwości z dnia 15 września 2011 r. o podatku dochodowym oraz przepisy wprowadzające ustawę o podatku dochodowym

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, popierając pozytywny cel jakim jest uporządkowanie przepisów dotyczących podatków dochodowych, jednocześnie zwraca uwagę na następujące kwestie: Projekt ustawy o podatku dochodowym

1. Uregulowanie jednolitych zasad opodatkowania dotyczących zarówno podatnika będącego osobą fizyczną, prawną czy jednostką organizacyjną ocenić należy pozytywnie, natomiast umieszczenie tych wszystkich regulacji w jednej ustawie może być mniej czytelne dla osób uzyskujących przychody ze stosunku pracy (pracownicy).

2. Pozytywnie należy ocenić możliwość podatkowego rozliczenia rzeczywistych kosztów ponoszonych przez osoby uzyskujące przychody ze stosunku pracy.

3. W art. 69. ust 1 pkt 19 powinien brzmieć: „Kwot otrzymywanych przez pracowników oraz osoby pozostające w stosunku służbowym...”, gdyż zapis zaproponowany przez projektodawcę jest zawężający.

4. Pozytywnie należy ocenić dodatkowe rozwiązanie zawarte w art. 69 ust 1 pkt 33, które zakłada zwolnienie od podatku przychodu podatników będących osobami fizycznymi z tytułu zapomóg i innych świadczeń otrzymanych w przypadku klęsk żywiołowych i katastrof naturalnych – do wysokości nie przekraczającej w roku podatkowym kwoty 6.000 zł.

5. Negatywnie należy ocenić likwidację zwolnienia przychodu z tytułu świadczeń pieniężnych otrzymanych przez pracownika w związku z finansowaniem działalności socjalnej. Postulujemy dodatkowo o zwiększenie kwoty wolnej od podatku z tego tytułu oraz zachowanie aktualnego rozwiązania.

6. Zwracamy uwagę iż zawarte w art. 69 par 1 pkt 24 rozwiązanie prowadzi do zwolnienia z podatku dochodowego świadczenia ponoszone przez pracodawcę z tytułu zbiorowego zakwaterowania pracowników. Jednak takie zawężenie może negatywnie wpłynąć na mobilność zawodową pracowników.

7. Pozytywnie należy ocenić zwiększenie kwoty wolnej od podatku w zakresie alimentów na rzecz osób innych niż wymienione w lit. a, otrzymane na podstawie wyroku sądu lub ugody sądowej do wysokości nie przekraczającej miesięcznie 1.000 zł.

8. Projekt nie zawiera uzasadnienia do likwidacji zwolnień zawartych w aktualnie obowiązującej ustawie o podatku dochodowym od osób fizycznych.

9. Istnieje rozbieżność pomiędzy projektem ustawy a uzasadnieniem w zakresie tzw. ulgi prorodzinnej. Projekt zmienia zasady wielkości ulgi w zależności od ilości dzieci (zmiana zasad na trzecie i czwarte dziecko) zaś w uzasadnieniu mowa jest o braku zmian.

10. Postulujemy dodanie dodatkowej niskiej stawki podatkowej dla osób zarabiających na poziomie minimalnego wynagrodzenia. Istnieje również potrzeba odmrożenia progów podatkowych oraz kwoty zmniejszającej podatek.

11. Nie ma uzasadnienia, aby przy odpłatnym zbyciu mieszkania niższe opodatkowanie miało być uzależnione od co najmniej 5 – letniego okresu posiadania mieszkania. Sprawy mieszkaniowe są jednym z hamulców mobilności na rynku pracy dlatego nie należy stwarzać dodatkowych barier od strony podatkowej. Prezydium pozytywnie opiniuje zmiany w Kodeksie Pracy w zakresie: umożliwienia pracodawcom finansowanie podnoszenia kwalifikacji zawodowych przez pracowników ze środków zakładowego funduszu szkoleniowego oraz zobligowanie dla pracodawców – w przypadku, gdy podnoszenie kwalifikacji zawodowych następuje z ich inicjatywy – do ponoszenia ciężaru niektórych świadczeń. Konsekwencją tego jest zwolnienie tych świadczeń przyznanych przez pracodawcę pracownikowi podnoszącemu kwalifikacje, od podatku dochodowego.



Stanowisko KK

nr 37/12

ws. zmianie ustawy o izbach lekarskich oraz niektórych innych ustaw (druk senacki nr 49)

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” zgłasza następujące uwagi do projektu ustawy o zmianie ustawy o izbach lekarskich oraz niektórych innych ustaw (druk senacki nr 49).

Trybunał Konstytucyjny Wyrokiem z dnia 29 czerwca 2010 r. (sygn. Akt P 28/09) stwierdził niezgodność art. 42 ust. 2 nieobowiązującej ustawy o izbach lekarskich z 1989 r. z art. 77 ust. 2 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej w zakresie w jakim wyłącza lekarza ukaranego przez Naczelny Sąd Lekarski w drugiej instancji karą nagany, do wniesienia odwołania do sądu. Trybunał w uzasadnieniu zauważył, że w systemie prawnym w dalszym ciągu obowiązują regulacje o treści analogicznej do art. 42 ust. 2 ustawy z 1989 r. o izbach lekarskich, wskazując m.in.: ustawę o izbach aptekarskich, ustawę o samorządzie pielęgniarek i położnych.

Trybunał podkreślił, że potrzeba ochrony konstytucyjnych praw i wolności osób skazanych w postępowaniu dyscyplinarnym wymaga niezwłocznego zweryfikowania przez ustawodawcę wszystkich tego rodzaju przepisów w celu nadania im brzmienia odpowiadającego standardom konstytucyjnym.

Istotnym dla oceny przedstawionego projektu zmiany ustawy o izbach lekarskich jest fakt wejścia w życie 1 stycznia 2010 r. ustawy z 2 grudnia 2009 r. o izbach lekarskich. Obowiązująca ustawa o izbach lekarskich przewiduje rozbudowany katalog kar i możliwości odwołania (kasacja od prawomocnego orzeczenia sądu lekarskiego, kończącego postępowanie w sprawie odpowiedzialności zawodowej lekarzy, do Sądu Najwyższego). Warto zauważyć w kontekście Wyroku Trybunału Konstytucyjnego, iż kasacja przysługuje bez względu na rodzaj orzeczonej kary.

Biorąc pod uwagę uzasadnienie Trybunału Konstytucyjnego, o ile proponowane zmiany w innych ustawach, które pozwalają na odwołanie się do sądu nie budzą wątpliwości, o tyle zastąpienie środka prawnego w postaci kasacji wnoszonej do Sądu Najwyższego, środkiem prawnym wnoszonym do sądu apelacyjnego rozpatrywanym w trybie przewidzianym dla apelacji nie wiąże, się zdaniem Prezydium KK, bezpośrednio z orzeczeniem Trybunału Konstytucyjnego.

Warto w tym miejscu zwrócić uwagę na inną sytuację dotyczącą możliwości odwołania do sądu pracowników samorządowych. Wyrok Sądu Najwyższego z dnia 5 kwietnia 2011 r. (II PK 274/10) stanowi, że brak w ustawie o pracownikach samorządowych przepisu umożliwiającego urzędnikowi, który otrzymuje negatywną ocenę, odwołania do sądu, nie oznacza niedopuszczalności drogi sądowej

W uzasadnieniu projektodawca zwraca uwagę na intencje ustawodawcy nowej ustawy o Sądzie Najwyższym: „Sąd Najwyższy nie powinien być traktowany jako sąd I instancji. Intencją taka przyświecała też ustawodawcy, który w 2002 r. (przy okazji uchwalenia nowej ustawy o Sądzie Najwyższym) przeniósł tego rodzaju sprawy do sądów apelacyjnych”. Zastanawia więc, dlaczego w ustawie z dnia ustawy z 2 grudnia 2009 r. o izbach lekarskich wprowadzono środek prawny w postaci kasacji.

Wątpliwości z zakresu prawidłowej techniki legislacyjnej budzi różnorodna terminologia używana w projekcie ustawy: „apelacja do sądu apelacyjnego” (Art. 5 pkt. 1a projektu ustawy), „prawo wniesienia odwołania do właściwego ze względu na miejsce zamieszkania obwinionego sądu apelacyjnego” (Art. 3 pkt. 1 projektu ustawy), „przysługuje odwołanie do właściwego ze względu na miejsce zamieszkania obwinionego sądu apelacyjnego” (Art. 1 pkt 1a projektu ustawy) oraz różne terminy do wniesienia środka odwoławczego.

