

Co słyszeć w NFI?

Program Narodowych Funduszy Inwestycyjnych przewidziany na 10 lat, oficjalnie zakończył się w 2005 roku. W tym roku (w maju) przypada 10-lecie obecności NFI na Giełdzie Papierów Wartościowych.

15 NFI utworzono w 1995 roku jako część Programu Powszechnej Prywatyzacji. Skarb Państwa wniósł do programu akcje 512 spółek. Program miał na celu poprawę sytuacji ekonomicznej spółek, z których ponad 40 proc. było deficytowych. Zarządzanie funduszami powierzono (do XII 2004) firmom specjalistycznym. Obecnie (po fuzji 2 funduszy) działa 14 NFI, z których 2 są w likwidacji.

Zgodnie z projektem nowelizacji przygotowywanej przez Ministerstwo Skarbu Państwa do końca tego roku NFI mają zniknąć z polskiego rynku. Nowelizacja Ustawy o NFI z 1993 r. zakłada, że nie będą też mogły używać nazwy „narodowe”, z którą dotąd są identyfikowane, a jeśli tego nie uczynią – czeka je kara, od grzywny po wykreślenie z Krajowego Rejestru Sądowego. W zasadzie mają też przestać być funduszami inwestycyjnymi, gdyż zgodnie z programem działają według kodeksu spółek handlowych i nie podlegają Ustawie o funduszach należących do TFI, a często są z nimi mylone. W konsekwencji stracą też zwolnienia podatkowe od dywidend i od zysków z transakcji sprzedaży akcji portfelowych.

W ten sposób Skarb Państwa chce się całkowicie odciać od NFI, w których nie ma już żadnych udziałów. Faktycznie, obecny akcjonariat tych funduszy to często – obok m.in. polskich osób fizycznych – inwestorzy zagraniczni.

W 2005 roku sprzedano ostatnią spółkę wchodzącą w skład grupy 512 przedsiębiorstw, które trafiły do Programu Powszechnej Prywatyzacji. Od tego czasu NFI nie mają już nic wspólnego z tamtym Programem. Akcje NFI trafiły do obrotu giełdowego w 1997 roku. Poprzedzał je wykup świadectw udziałowych (PŚU), które od maja 1997 roku można było wymieniać na akcje NFI. Proces wymiany świadectw na akcje trwał do stycznia 1999 roku.

Za „Gazetą Bankową” nr 29/2007

Związkowiec ma prawo do zwolnienia

Co powinien zawierać wniosek w sprawie zwolnienia członka związku zawodowego w celu wykonania czynności doraźnej?

Aby skorzystać ze zwolnienia z pracy w celu wykonania doraźnej czynności związkowej należy złożyć pracodawcy stosowny wniosek w tej sprawie. Taki wniosek musi zawierać wskazanie funkcji konkretnego działacza, rodzaj czynności doraźnej oraz czasokres jej trwania. Spełnienie powyższych warunków jest wystarczającą podstawą udzielenia członkowi związku zawodowego zwolnienia w celu wykonania czynności doraźnej.

Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych pracownik ma prawo do zwolnienia od pracy zawodowej z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z jego funkcji związkowej, jeżeli czynność ta nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy. Należy podkreślić, że każdy pracownik, członek Związku ma prawo do zwolnienia, jeżeli musi wykonać czynność:

- doraźną,
- wynikającą z jego funkcji związkowej,
- która nie może być wykonana w czasie wolnym od pracy.

Prawidłowy wniosek powinien zawierać wszystkie powyższe elementy. O tym czy kon-

kretna czynność ma charakter doraźny decyduje zarząd zakładowej organizacji związkowej lub wyższa struktura danej jednostki organizacyjnej związku, np. zarząd regionu NSZZ „Solidarność”. Ponadto czynność doraźna musi mieć związek z pełnioną funkcją związkową. Zatem niezbędne jest wskazanie we wniosku funkcji, jaką konkretny pracownik - związkowiec pełni w danej strukturze oraz wykazanie, iż zwolnienie ma być udzielone w związku z pełnieniem tej konkretnej funkcji. Nie ma ustawowego katalogu funkcji związkowych. Może to być przykładowo funkcja przewodniczącego, ale także pełnomocnika procesowego, członka zespołu negocjacyjnego, funkcja delegata na zjazd czy skarbnika związkowego.

Ostatnim wymogiem jest określenie terminu zwolnienia. Doraźne czynności związkowe nie zawsze mogą odbywać się w czasie wolnym od pracy, tym bardziej gdy decyzję w tej sprawie podejmuje wyższy organ związku zawodowego. Nie wolno kojarzyć doraźności danej czynności z jej krótkotrwałością (dla przykładu negocjacje porozumień zbiorowych mogą trwać kilka dni).

Pracodawca nie ma żadnego wpływu na to kiedy pracownik pełni funkcję związkową w ramach czynności doraźnej i mimo tego, że to on decyduje, czy udzielić związkowcowi zwolnienia od pracy w celu wykonania tej czynności, to ewentualna odmowa może zostać zakwalifikowana jako utrudnianie wykonywania działalności związkowej. Oczywiście pamiętać należy o podaniu we wniosku wszystkich wymaganych informacji. Brak na przykład określenia funkcji działacza, któremu ma być udzielone zwolnienie może skutkować odmową pracodawcy z powodu błędu formalnego.

Wniosek nie musi zawierać informacji, że pracownik pełniący funkcję związkową zachowuje prawo do wynagrodzenia, gdyż określa to sama ustawa związkowa.

Podstawa prawna:

- art. 25 ust. 2, art. 31 ust. 3, art. 35 ust. 1 pkt 2 ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz. U. z 2001.r. nr 79 poz. 854 ze zmianami)
- § 1 oraz § 6 rozporządzenia RM z 11 czerwca 1996 r. w sprawie trybu udzielania urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy pracownikom pełniącym z wyboru funkcje w związkach zawodowych oraz zakresu uprawnień przysługujących pracownikom w czasie urlopu bezpłatnego i zwolnień od pracy (Dz. U. nr 71, poz. 336).

Liczbę

35,9 mld zł Narodowy Fundusz Zdrowia przeznaczył na świadczenia w 2006 r. To o blisko 9 proc. więcej niż rok wcześniej.

125 min – tyle dziennie przeciętny polski pracownik biurowy pracuje z domu. Jest tam wydajniejszy niż w firmie. Zdaniem Polaków 82 proc. czasu spędzanego w pracy jest produktywnie. Najniższa w Unii Europejskiej ocena produktywności dotyczy Wielkiej Brytanii (78 proc.), a najwyższa Niemiec (89 proc.).

Co najmniej 80 miejsc pracy stworzy włoski producent lamp samochodowych, Olsa Poland w Kostrzynie.

Ciekawostka

W latach 20. i 30. w zakładach Forda nie wolno było opowiadać kawałów, a nawet rozmawiać podczas przerwy na lunch. W 1940 r. z fabryki należącej do koncernu River Rouge został zwolniony robotnik, bo „śmiał się w pracy z kolegami, co spowodowało zwolnienie produkcji”.

Ustanie członkostwa w NSZZ „Solidarność”

Statut NSZZ „Solidarność” w § 13 pkt 1 przewiduje pięć przyczyn ustania członkostwa w Związku. Dwie z nich, a mianowicie wskazane w ust. 2 pozbawienie członkostwa (wykluczenie ze Związku) oraz wskazane w ust. 3 skreślenie z rejestru członków, ze względu na częste problemy pojawiające się w praktyce ich stosowania, wymagają bliższej analizy. Są to bowiem dwie dosyć znacznie różniące się od siebie sytuacje, zarówno jeżeli chodzi o okoliczności, w których mogą nastąpić, jak i z nimi związaną procedurę postępowania. Tym co łączy oba tryby jest natomiast fakt, że podstawą ustania członkostwa w obu omawianych sytuacjach stanowi odpowiednia uchwała komisji zakładowej lub międzyzakładowej.

Pozbawienie członkostwa (wykluczenie ze Związku)

Przesłankami pozbawienia członkostwa są: a) poważne naruszenie przez członka Związku postanowień Statutu oraz innych postanowień prawa wewnątrzwiązkowego (przykładem może być nie uczestniczenie w akcjach podejmowanych przez Związek, do czego zobowiązuje §15 pkt 4 Statutu), b) postępowanie nie liczące z godnością członka Związku.

Warto w tym miejscu zauważyć, że w pierwszym przypadku nie każde naruszenie prawa wewnątrzwiązkowego jest podstawą do wykluczenia, gdyż musi to być naruszenie poważne. O powadze naruszenia zaś, jak i o tym, czy postępowanie członka nie licuje z godnością należy każdorazowo decydować w oparciu o okoliczności sprawy.

Procedura postępowania:

1. Podjęcie uchwały o pozbawieniu członkostwa przez Komisję Zakładową lub Międzyzakładową – głosowanie tajne, wymagana zwykła większość głosów przy udziale co najmniej połowy uprawnionych do głosowania (§13 ust. 2 w zw. z § 60 ust. 2 Statutu); dodatkowo uchwała wymaga pisemnego uzasadnienia.

2. Odwołanie do zakładowego zebrania członków lub delegatów – musi ono być wniesione przez członka w stosunku do którego podjęto powyższą uchwałę w terminie do 30 dni od dnia doręczenia uchwały; w przypadku niedotrzymania tego terminu ZZC lub ZZZD może pozostawić to odwołanie bez rozpoznania.

3. Rozpatrzenie odwołania – zakładowe zebranie członków lub delegatów ma na zajęcie stanowiska 30 dni od dnia wniesienia odwołania (w oparciu o § 60 ust. 2 Statutu decyzję tą podejmuje w głosowaniu jawnym, przy czym, na wniosek co najmniej 1/10 uprawnionych do głosowania i obecnych na posiedzeniu można je utajnić), w zależności od oceny zasadności odwołania możliwe są poniższe rozwiązania:

a. Utrzymanie w mocy zaskarżonej uchwały w wyniku uznania odwołania za niesłuszne, a tym samym zakończenie postępowania (członek Związku nie zostaje z niego wykluczony).

b. Uchylenie zaskarżonej uchwały w przypadku stwierdzenia braku podstaw do powzięcia uchwały pozbawiającej członkostwa.

c. Niepodjęcie działania w naznaczonym terminie 30 dni.

4. W razie utrzymania w mocy przez ZZC lub ZZZD decyzji o pozbawieniu członkostwa lub

nie wypowiedzenia się w powyższym terminie, członkowi przysługuje prawo odwołania się do właściwego Zarządu Regionu – termin od jego wniesienia wynosi 30 dni od dnia doręczenia decyzji ZZC lub ZZZD albo od dnia bezskutecznego upływu terminu rozpatrzenia odwołania (ponownie wprost podkreślony jest obowiązek dostarczenia zainteresowanemu decyzji).

5. Zarząd Regionu obowiązany jest podjąć decyzję w omawianej sprawie w ciągu 30 dni od otrzymania odwołania, decyzja taka jest ostateczna, nie służy od niej odwołanie do wyższych władz i kończy postępowanie w sprawie.

Co ważne, wniesienie odwołania powoduje zawieszenie uchwały dotyczącej pozbawienia członkostwa do czasu jego rozpatrzenia (§13 pkt 9 Statutu), co oznacza, że w tym czasie zainteresowany jest nadal pełnoprawnym członkiem Związku i przysługują mu wynikające z tego wszelkie prawa i obowiązki.

Skreślenie z rejestru członków

Jedyną przyczyną powodującą skreślenie z rejestru członków jest zaleganie z zapłatą składki związkowej należnej za co najmniej 3 miesiące (§13 pkt 5 Statutu).

Procedura skreślenia z rejestru członków wygląda następująco:

1. Pisemne wezwanie KZ lub KM do uregulowania należności – wysłanie wezwania jest obowiązkiem po stwierdzeniu zalegania z płatnościami; zostaje w nim wskazany termin uregulowania tych zaległości, nie krótszy niż 30 dni.

2. Uregulowanie zaległości – powoduje automatyczne zakończenie postępowania.

3. Nieuregulowanie zaległości w wyznaczonym terminie – powoduje przejście do dalszej procedury skreślenia z rejestru członków.

4. Podjęcie przez KZ lub KM uchwały o skreśleniu z rejestru członków – o uchwale tej należy zawiadomić zainteresowanego w terminie 7 dni od daty jej podjęcia.

5. Odwołanie się od uchwały do właściwego Zarządu Regionu – termin na jego wniesienie wynosi 14 dni od dnia otrzymania zawiadomienia o skreśleniu (a nie od daty podjęcia uchwały!); zasadnym zarzutem może tu być przede wszystkim błędne twierdzenie przez KZ o zaleganiu ze składką, podczas gdy składka w rzeczywistości była uiszczana.

6. Rozpatrzenie odwołania przez Zarząd Regionu (decyzję w tej sprawie może także podjąć Prezydium Zarządu Regionu, o ile takie uprawnienie zostało mu przekazane) – na podjęcie ostatecznej decyzji (a więc takiej, która kończy całą procedurę) Zarząd Regionu (lub Prezydium) ma 30 dni od dnia otrzymania odwołania; Statut przewiduje dwie możliwe decyzje do podjęcia w tej sprawie:

a. Uchylenie uchwały o skreśleniu z rejestru członków – zainteresowany pozostaje członkiem Związku;

b. Utrzymanie w mocy uchwały o skreśleniu z listy członków – z dniem określonym w tej decyzji zainteresowany przestaje być członkiem Związku.

Należy zauważyć, że zarówno w przypadku procedury pozbawienia członkostwa jak i skreślenia z rejestru, konieczne jest dostarczanie wszelkich uchwał i decyzji osobom, których dotyczą.

Nie będzie handlu w święta

Proponowany zakaz handlu w święta ma objąć: Boże Narodzenie (2 dni), Nowy Rok, Wielkanoc (2 dni), Święto Pracy oraz Święto Konstytucji 3 Maja, Zielone Świątki, Boże Ciało, Wniebowzięcie Najświętszej Marii Panny, Święto Niepodległości, Wszystkich Świętych.

§ Zmiany w przepisach

1. Dz. U. Nr 109, poz. 747
ustawa z dnia 24 maja 2007 r. zmieniająca ustawę o świadczeniach rodzinnych oraz ustawę o podatku rolnym;

2. Dz. U. Nr 136, poz. 955
ustawa z dnia 15 czerwca 2007 r. zmieniająca ustawę o finansowym wsparciu rodzin w nabywaniu własnego mieszkania;

3. Dz. U. Nr 140, poz. 990
rozporządzenie z dnia 27 lipca 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowych warunków i trybu przyznawania pomocy finansowej w ramach działania „Renty strukturalne” objętego Programem Rozwoju Obszarów Wiejskich na lata 2007-2013;

4. Dz. U. Nr 148, poz. 1041
rozporządzenie z dnia 13 sierpnia 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie szczegółowego zakresu działania Ministra Pracy i Polityki Społecznej;

5. Dz. U. Nr 149, poz. 1053
rozporządzenie z dnia 8 sierpnia 2007 r. w sprawie sposobu i trybu postępowania w sprawach pracowników urzędów wojewódzkich wykonujących kontrolę legalności zatrudnienia, którzy stają się pracownikami Państwowej Inspekcji Pracy;

6. Dz. U. Nr 149, poz. 1054
rozporządzenie z dnia 8 sierpnia 2007 r. w sprawie określenia sposobu i trybu przejęcia toczących się postępowań sądowych i administracyjnych w zakresie zadań podlegających przekazaniu do Państwowej Inspekcji Pracy;

7. Dz. U. Nr 150, poz. 1058
rozporządzenie z dnia 6 sierpnia 2007 r. zmieniające rozporządzenie w sprawie stawek, szczegółowego sposobu oraz trybu udzielania i rozliczania dotacji przedmiotowych do podręczników szkolnych;

8. Dz. U. Nr 150, poz. 1065
rozporządzenie z dnia 3 sierpnia 2007 r., zmieniające rozporządzenie w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy budowie i przebudowie oraz remoncie jednostek pływających;

9. Dz. U. Nr 150, poz. 1068
rozporządzenie z dnia 08 sierpnia 2007 r. w sprawie uchylenia rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu zielarskiego i rozporządzenia w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładach przemysłu tytoniowego.