



BEZPŁATNA POMOC PRAWNA

16 października 2008 r. w Warszawie odbyła się konferencja „Dostęp do bezpłatnej pomocy prawnej” zorganizowana przez Instytut Spraw Publicznych.

Celem konferencji było zapoznanie uczestników z aktualnym stanem prac nad projektem ustawy o nieodpłatnej pomocy prawnej i informacji prawnej.

Projekt omówiony został przez Grzegorza Walejkę, Zastępcę Dyrektora Departamentu Sądów Powszechnych Ministerstwa Sprawiedliwości. Prace nad projektem są na etapie początkowym, przed konsultacjami społecznymi i międzyresortowymi.

Projekt ustawy reguluje zasady, warunki i tryb przyznawania oraz udzielania osobom fizycznym (obywatelom polskim, obywatelom państw członkowskich UE, państw członkowskich Europejskiego Porozumienia o Wolnym Handlu, którzy posiadają prawo pobytu lub prawo stałego pobytu oraz cudzoziemcom, którzy uzyskali status uchodźcy, ochronę uzupełniającą, azyl lub zgodę na pobyt tolerowany) informacji prawnej i nieodpłatnej pomocy prawnej finansowanej przez Skarb Państwa (byłyby to zadania zlecone administracji rządowej).

Zadania pomocy prawnej miałyby wykonywać powiatowe centra pomocy rodzinie, a w miastach na prawach powiatu – ośrodki pomocy społecznej. Projekt ogranicza zakres spraw, które mogą być objęte bezpłatną pomocą prawną, wyłączając sprawy wynikające z prowadzenia działalności gospodarczej, związanych z działalnością organizacji społecznych, fundacji lub stowarzyszeń, podatkowe, celne i dewizowe oraz o udzielenie pomocy prawnej.

Wśród obecnych panelistów i zaproszonych gości największe kontrowersje wzbudził tryb przyznawania pomocy prawnej w formie pisemnego potwierdzenia udzielanego na wniosek osoby fizycznej przez powiatowe centrum pomocy rodzinie. Zebrani dyskutowali także o obligatoryjności udzielania pomocy prawnej przez członków korporacji prawniczych oraz o zakresie pomocy prawnej (tzw. pomoc informacyjna, czy także zastępstwo procesowe). Ministerstwo Sprawiedliwości planuje zorganizować spotkanie robocze z przedstawicielami różnych podmiotów zainteresowanych ewaluacją projektu. □

Przestój w pracy

Przestój rozumiany jest jako niemożność wykonywania przez pracownika pracy, mimo jego gotowości ku temu, spowodowaną zaburzeniami w funkcjonowaniu zakładu pracy.

Specyfika tej sytuacji wymusza odmienne od zwykłego ukształtowanie zasad wynagradzania. Ustawodawca zdecydował, że nawet w przypadku braku wpływu pracowników na powstanie przestoju ponoszą oni częściowe ryzyko w postaci otrzymywania w tym czasie tzw. wynagrodzenia przestojowego (z wyjątkiem osób, które przyczyniły się do powstania przestoju – one nie otrzymują wynagrodzenia w ogóle).

Wyliczenie wynagrodzenia przestojowego zależy od tego, czy osobiste zaszeregowanie pracownika zostało określone stawką godzinową lub miesięczną, czy też nie.

W pierwszym przypadku pracownik otrzymuje wynagrodzenie wynikające z tego zaszeregowania. Sąd Najwyższy przyjął, że kategoria „osobistego zaszeregowania” obejmuje wynagrodzenie zasadnicze oraz dodatek funkcyjny, a w konsekwencji do jego obliczania nie mają zastosowania zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, w którym uwzględnia się również inne składniki wynagrodzenia, np. premie.

W drugim przypadku pracownikowi przysługuje 60 proc. wynagrodzenia. W obu wypadkach wypłacone wynagrodzenie nie może być niższe niż wynagrodzenie minimalne.

Reasumując powyższe uwagi można stwierdzić, iż poprzez wprowadzenie przestoju pracownik może doznać straty części wynagrodzenia.

W świetle powyższego oraz w związku z zaistniałą ostatnio sytuacją ekonomicz-

ną, zmuszającą niektóre zakłady pracy do zmniejszenia produkcji, pojawiać się może pytanie, czy trudności gospodarcze mogą stanowić podstawę przestoju w rozumieniu kodeksu pracy.

W odpowiedzi na to pytanie należy przede wszystkim przytoczyć uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 16 października 1992 r., w której stwierdził, iż „**Ograniczenie produkcji wywołane zmniejszeniem popytu na wyroby nie stanowi przestoju w rozumieniu art. 81 kodeksu pracy.**” Tak wyrażne stanowisko nie pozostawia wątpliwości, iż niedopuszczalne jest wypłacanie wynagrodzenia przestojowego jedynie ze względu na, np. zmniejszenie się liczby zamówień.

Ewentualne inne zorganizowanie pracy może pracodawca oprzeć o treść art. 42 § 4 kodeksu pracy, zgodnie, z którym w przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy (a w tej szerszej niż przestój kategorii mieszczą się bez wątpienia przesłanki ekonomiczne) pracownikowi można powierzyć inną pracę niż określona w umowie o pracę na okres nie przekraczający 3 miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Nie jest za to dopuszczalne zmuszanie pracowników do brania urlopu bezpłatnego, gdyż udzielenie urlopu bezpłatnego może mieć miejsce jedynie na wniosek pracownika. Wyjątkiem jest sytuacja unormowana, gdzie do urlopu bezpłatnego wymagana jest zgoda pracownika, a inicjatywa pochodzi od pracodawcy (wynika z celu regulacji – tzw. „wypożyczenie” pracownika między pracodawcami). □

Wyższa wydajność pracy

W okresie styczeń-sierpień 2008 r. wydajność pracy w przemyśle była o 3,5 proc. wyższa niż w analogicznym okresie 2007 r. przy większym o 3,1 proc. zatrudnieniu i wzroście przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto o 10,6 proc. – podał GUS.

Historia emerytur

Emerytury niemilitarne powstały w XIX stuleciu. Wcześniej pracownicy musieli sami oszczędzać na starość albo liczyć na to, że dzieci zapewnią im utrzymanie. Inni musieli liczyć na zapomogi i opiekę organizacji charytatywnych. Zmiany zostały wprowadzone przez niemieckiego kanclerza Otto von Bismarcka w 1880 r. Wprowadził on gwarantowaną przez państwo emeryturę dla wszystkich ubezpieczonych pracowników. W założeniu miały one umożliwić emerytowi utrzymanie takiego samego poziomu życia jak wtedy, kiedy pracował. Dodatkowo wprowadził ubezpieczenia od trwałego kalectwa i choroby.

Sejm poparł weto w sprawie tzw. ustawy kominowej

Prezydent RP Lech Kaczyński odmówił podpisania ustawy z 13 czerwca 2008 r. o zmianie ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji oraz niektórych innych ustaw. Oto treść uzasadnienia:

Wniosek

Na podstawie art. 122 ust. 5 Konstytucji Rzeczypospolitej Polskiej z 2 kwietnia 1997 r. odmawiam podpisania ustawy z 13 czerwca 2008 r. o zmianie ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji oraz niektórych innych ustaw.

Odmowę podpisania ustawy motywuję następującymi względami:

Dokonuje się nowelizacji następujących ustaw:

- ustawy z dnia 30 sierpnia 1996 r. o komercjalizacji i prywatyzacji,
- ustawy z dnia 20 grudnia 1996 r. o gospodarce komunalnej,
- ustawy z dnia 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi,
- ustawy z dnia 14 marca 2003 r. o Banku Gospodarstwa Krajowego,
- ustawy z dnia 7 września 2007 r. o zasadach nabywania od Skarbu Państwa akcji w procesie konsolidacji spółek sektora elektroenergetycznego.

Tak szeroki zakres zmian wprowadzanych zakwestionowaną przeze mnie ustawą jest konsekwencją łącznego prowadzenia prac legislacyjnych nad trzema projektami ustaw, rządowymi.

Ocena regulacji zawartych w uchwalonej przez Sejm w dniu 13 czerwca 2008 r. ustawie jest zróżnicowana. Niewątpliwie zawiera ona przepisy, które służą transparentności procesów prywatyzacyjnych (jawność procesów prywatyzacyjnych prowadzonych na podstawie działu IV i V ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji). Ustawa reguluje w sposób korzystny dla pracowników zaliczenie okresu zatrudnienia w przedsiębiorstwach będących poprzednikami prawnymi komercjalizowanego przedsiębiorstwa do okresu uwzględnianego przy zaliczaniu osoby do grupy uprawnionych pracowników w rozumieniu ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji, zasady nieodpłatnego zbywania akcji spadkobiercom osób uprawnionych, termin wygaśnięcia prawa do nieodpłatnego nabycia akcji oraz tryb nabywania akcji pracowniczych w przypadku konsolidacji spółek sektora elektroenergetycznego.

Zmiany te służą realizacji zasady jawności gospodarowania mieniem publicznym oraz realizacji praw pracowników komercjalizowanych, a następnie prywatyzowanych przedsiębiorstw.

Nie znajdują jednak mojej akceptacji regulacje dotyczące nowych zasad wynagradzania w spółkach publicznych.

Nowe regulacje w tym zakresie wprowadzone zostały do ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji.

Zmiany systemu wynagradzania w spółkach publicznych (spółki jednoosobowe Skarbu Państwa, spółki, w których udział Skarbu Państwa przekracza 50 proc. akcji oraz spółki, w których udział tych spółek przekracza 50 proc. akcji, a także spółki jednostek samorządu terytorialnego spełniające wskazane kryteria kapitałowe) obejmują wyłącznie osoby wchodzące w skład organów zarządzających oraz organów nadzorczych. W moim przekonaniu, w obecnej sytuacji, brak jest uzasadnienia dla wprowadzenia w sposób jednostronny zmian modelu wynagradzania w spółkach publicznych. **Akceptacja przyjętych w ustawie z dnia 13 czerwca 2008 r. rozwiązań oznaczałaby, że wynagrodzenia kadry kierowniczej spółek publicznych, ustalone według zasad określonych w ustawie o komercjalizacji i prywatyzacji oraz wynagrodzenia pracowników tych spółek, których wzrost następuje na zasadach określonych w ustawie o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców uległyby dalszemu rozwarstwowaniu.** Tak duże zróżnicowanie wynagrodzeń kadry kierowniczej i pracowników, będące skutkiem jednostronnych zmian prawnych, których adresatem jest wyłącznie kadra zarządzająca, może w konsekwencji doprowadzić do rażących dysproporcji.

W systemie społecznej gospodarki rynkowej korzyści ekonomiczne ze wzrostu efektywności powinny być również udziałem pracowników zatrudnionych w tych spółkach. Wymaga to wprowadzenia zmian w przepisach regulujących zasady wynagradzania pracowników spółek publicznych.

Ustawodawca odstepuje od obowiązującej regulacji dotyczącej zasad wynagradzania w spółkach publicznych określonych w ustawie z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi

podmiotami prawnymi, która weszła w życie w dniu 1 czerwca 2000 r. Warto w tym miejscu odwołać się do motywów ustawodawczych, które zdecydowały o uchwaleniu przepisów limitujących wynagrodzenia kadry kierowniczej spółek Skarbu Państwa. Zasadnicze powody to niekontrolowany wzrost wynagrodzeń kadry kierowniczej oraz ukształtowanie systemów wynagrodzeń w taki sposób, że nie były one zorientowane na spełnienie funkcji motywacyjnej. Konsekwencją było rozerwanie związku między poziomem i dynamiką wynagrodzeń a wynikami ekonomicznymi oraz nie mające uzasadnienia ekonomicznego rozwarstwienie dochodów osób wchodzących w skład organów zarządzających i pracowników.

Analizę tych niekorzystnych zjawisk szczegółowo dokumentuje informacja Najwyższej Izby Kontroli o wynikach kontroli kosztów osobowych w przedsiębiorstwach państwowych i jednoosobowych spółkach Skarbu Państwa przeprowadzonej w 1999 r. (dokument NIK nr 138/2000).

Istotne jest, by wprowadzenie nowych regulacji uwalniających wynagrodzenia członków zarządów oraz organów nadzorczych spółek publicznych eliminowało możliwość wzrostu wynagrodzeń w przypadku, gdy nie wzrasta efektywność gospodarowania mieniem spółki.

Odniesie należy się również do występujących nieprawidłowości, wskazywanych także w trakcie prac parlamentarnych nad ustawą, dotyczących osiągania dodatkowych przychodów przez osoby kierujące spółkami publicznymi z tytułu uczestnictwa w organach innych spółek z udziałem kapitału Skarbu Państwa lub jednostek samorządu terytorialnego.

Z deklaracji złożonej przez przedstawiciela projektodawcy wynika, że wolą Rządu jest eliminacja takich sytuacji. Kwestia ta powinna być jednoznacznie uregulowana prawem, tak by nie było możliwości obchodzenia takich zakazów.

Nowe zasady wynagradzania członków zarządów spółek publicznych muszą być związane z eliminacją występujących nieprawidłowości polegających na otrzymywaniu przez członków zarządów spółek publicznych wynagrodzenia z tytułu obecności w organach innych spółek z udziałem kapitału Skarbu Państwa lub jednostek samorządu terytorialnego.

Wystąpienie przeze mnie z wnioskiem o ponowne rozpatrzenie ustawy z 13 czerwca 2008 r. o zmianie ustawy o komercjalizacji i prywatyzacji oraz niektórych innych ustaw uzasadnione jest obawami dotyczącymi kierunków i sposobu wprowadzania nowego modelu wynagrodzeń w spółkach publicznych.

Wprowadzenie nowych rozwiązań w zakresie wynagradzania członków zarządów spółek publicznych oraz organów nadzoru, a także wprowadzenie równoległych zmian systemu wynagradzania pracowników, połączone z mechanizmem eliminującym nadużycia, będzie odpowiedzią na oczekiwania zarówno osób zarządzających spółkami publicznymi jak i zatrudnionych w nich pracowników. Przyczyni się także do poprawy jakości zarządzania podmiotami gospodarczymi, w których udział ma Skarb Państwa oraz jednostki samorządu terytorialnego.

Zgodnie z poprawką poselską uchylone zostało wyłączenie, z możliwości komercjalizacji, przedsiębiorstw państwowych prowadzących działalność gospodarczą w zakresie międzynarodowego transportu morskiego. Zmiana ta nie była konsultowana z przedstawicielami zainteresowanych środowisk.

Ze względu na skutki prawne i ekonomiczne tego rozwiązania dla jedyne państwowego armatora nie można zaakceptować jego wprowadzenia bez wysłuchania grup zawodowych, których zmiana ta dotyczy, oraz wyjaśnienia jej konsekwencji.

Wyrażam przekonanie, że Wysoka Izba, dzieląc moje wątpliwości, podejmie prace legislacyjne, których celem będzie zmiana zasad wynagradzania kadry kierowniczej oraz pracowników spółek publicznych.

Lech Kaczyński

Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” wnosila o zawetowanie tej ustawy.