

Być może po jego zakończeniu (procesu konsolidacji – przyp. red.) w sposób kontrolowany będziemy starali się znaleźć potencjalnego kupca. Jest to jednak kwestia przyszłości. Sam projekt konsolidacji to przynajmniej pół roku ze względu na kwestie formalne, a przynajmniej rok jeśli chodzi o kwestie biznesowe.

Wiceminister skarbu państwa Paweł Tamborski

ŚCIEŻKA JEST ZARYSOWANA

Mija kolejny miesiąc od chwili, gdy ogłoszono wezwania na przedsiębiorstwa Wielkiej Syntezy Chemicznej. Kolejny miesiąc, który pokazuje, że pomysłów na to kto, w jaki sposób i dlaczego będzie konsolidatorem w branży, jest co najmniej tyle, ile osób pracuje w zainteresowanych zakładach. Jedni widzą w tym procesie szansę na umocnienie pozycji swojego zakładu, a co za tym idzie i roli działaczy, inni – wrogie przejęcie, a jeszcze inni – furtkę, którą wprowadzony zostanie obcy inwestor, który przejmie całą branżę. I w każdej logice jest szczypta racjonalności.

Minister skarbu państwa Mikołaj Budzanowski ogłosił, że aby ratować polskie przedsiębiorstwa z Wielkiej Syntezy Chemicznej przed obcym kapitałem, należy je skonsolidować, co ugruntuje ich pozycję w kraju i na świecie. Wówczas taki podmiot mógłby – zdaniem ministra – stać się jednym z filarów polskiego rynku kapitałowego. Skonsolidowana grupa być może wejdzie w skład indeksu WIG20. Dziś taki scenariusz wydaje się realny. Kilka dni temu Kompania Węglowa odpowiedziała na wezwanie do sprzedaży akcji Zakładów Azotowych „Puławy” SA ogłoszone przez Zakłady Azotowe w Tarnowie-Mościcach SA. W efekcie udział Skarbu Państwa w puławskich „Azotach” obniżył się z 60,57% do 50,67%. Spełniono zatem pierwszy warunek służący konsolidacji spółek Wielkiej Syntezy Chemicznej. Kolejnym jest zbycie przez Skarb Państwa pozostałych akcji „Puław” w ofercie wymiany akcji zapowiedzianej przez Zakłady Azotowe w Tarnowie-Mościcach.

Skarb Państwa jako istotny akcjonariusz obu spółek i znaczący uczestnik procesu konsolidacji będzie nadzorował jej przebieg tak, aby była fuzją dwóch równorzędnych podmiotów, a nie przejęciem. Wezwanie należy traktować jako narzędzie służące połączeniu obu grup, a nie mandat do dominacji którejkolwiek ze spółek w nowo powstałym podmiocie – powiedział Mikołaj Budzanowski, minister skarbu państwa (cytat za komunikatem Ministerstwa Skarbu Państwa).

Prywatyzacja dla dobra budżetu

I co wówczas? Tu pojawia się problem. Bo taka grupa może być takim samym kaskiem dla potencjalnego kupca, który – w świetle niedawnego wystąpienia wiceministra Tamborskiego, który powiedział (świadomie czy nie), że po zakończeniu konsolidacji w sposób kontrolowany będzie można sprzedać całość – może postarać się o możliwość kupna. A znając nasz

rząd i jego problemy z domykaniem budżetu (np. na początku sierpnia pojawił się komunikat, że rząd nie zdecydował jeszcze, jaki wzrost gospodarczy wpisze przyszłorocznego budżetu) możemy się spodziewać najgorszego. Czyli wygląda to tak, jakby ministrowie na posiedzeniu rządu mieli planszę z propozycjami i rzucali do niej lotkami – w jaką liczbę trafi najwięcej z nich, taką wpiszą do budżetu. Złowrogo zabrzmiał w tym miejscu porównanie do „rosyjskiej ruletki”. Ale jeśli tak wygląda planowanie budżetu, to nie mamy pewności, że nagle ministrowi może wydać się zasadne sprzedanie czegoś, co ma jeszcze wartość. Bo minister finansów Jacek Rostowski, mimo że współpracował blisko z Leszkiem Balcerowiczem, zapomniał jedną z jego maksym: *Prywatyzacji nie robi się dla dobra budżetu państwa, ale przedsiębiorstwa.*

Jaki zatem los czeka Zakłady Azotowe „Puławy” SA i Zakłady Azotowe w Tarnowie-Mościcach SA? Odpowiedzi na to pytanie poszukują wspólnie działacze z obu zakładów. Dlatego przyjęli zaproszenie od prezesa Grupy Tarnów Jerzego Marciniaka i spotkali się z nim 25 lipca w Tarnowie. Był to czas, gdy o konsolidacji była już mowa, ale jeszcze trwały wezwania i na „Tarnów” i na „Puławy”. Spotkanie dotyczyło więc sytuacji w przedsiębiorstwach Wielkiej Syntezy Chemicznej w związku z ogłoszeniem wezwań i ewentualnej sytuacji, gdy się one nie powiodą i rozpocznie się proces konsolidacji. Uczestnicy spotkania mieli świadomość, że decydemtem we wszystkich tych sprawach (wezwania i konsolidacja) jest Ministerstwo Skarbu Państwa.

Przewodniczący ZZPRC z Zakładów Azotowych „Puławy” SA Sławomir Wręga, pogratulował Grupie Tarnów silnego i profesjonalnego zarządu oraz wpływowych polityków. Bo fakt, że konsolidacja odbywa się (mimo deklaracji ministra, że jest inaczej) poprzez „Tarnów”, to zasługa polityków, nie zaś kondycji firmy. Wręga wyraził także zaniepokojenie załogi Zakładów Azotowych „Puławy” SA oraz społeczności całego regionu zaistniałą sytuacją. Stwierdził, że w Puławach brakuje informacji na temat tego, co dzieje się wokół przedsiębiorstwa, bowiem ani rada nadzorcza ani zarząd spółki nie zajęły w sprawie ostatnich wydarzeń stanowiska. Podkreślił, że zaniepokojenie wynika m.in. z komentarzy niektórych analityków sugerujących, że połączenie Grupy Tarnów z Grupą Puławy odbędzie się na zasadach opisanych w koncepcji tzw. prywatyzacji produktowej wypracowanej w 2000 roku przez Naftę Polską. Przypomniał, że koncepcja ta została odrzucona wiele lat temu przez wszystkich zainteresowanych, tj. zarządy spółek chemicznych, związki zawodowe i rząd. Prywatyzacja według tej koncepcji, zwana również „łączeniem poprzez podział”, zakładała stworzenie bytów jednoproduktowych, które nie przetrwałyby dekonstrukcji.

Prezes „Tarnowa” Jerzy Marciniak zgodził się, że koncepcja prywatyzacji produktowej była chybiona i podkreślił, że nie można do niej wracać. To istotna deklaracja, szczególnie

(Ciąg dalszy na stronie 3)

(Ciąg dalszy ze strony 2)

w świetle tego, że to najprawdopodobniej Marciniak będzie prezesem całej skonsolidowanej grupy i od niego działacze oczekiwali będą dotrzymania słowa.

Acron w grze, Synthos odpada

W wyniku wezwania na zakup akcji Zakładów Azotowych w Tarnowie-Mościcach rosyjskiemu Acronowi udało się zakupić 13 proc. akcji tej spółki. I jest to na tę chwilę liczba zadowalająca Rosjan. Inaczej rzecz się ma, jeśli chodzi o wezwanie Synthosu na „Puławy”. Wzywający nabyłby akcje jedynie wówczas, gdy złożone zapisy na dzień 7 sierpnia obejmowałyby co najmniej 15.292.000 akcji, czyli 80 proc. całkowitej liczby akcji oraz ogólnej liczby głosów na walnym zgromadzeniu spółki. Ta liczba nie została osiągnięta i Synthos wycofał się z walki o „Puławy”. Ale pojawił się Acron. Nie bezpośrednio, lecz jako akcjonariusz „Tarnowa”. W jaki sposób? Proces konsolidacji zakłada, że skupować akcje „Puław” mogą jedynie akcjonariusze „Tarnowa”. Tarnowskie „Azoty” chcą wyemitować 32.495.500 akcji własnych w celu ich wydania w zamian za 68 proc. akcji Zakładów Azotowych „Puławy” SA, tj. 2,5 akcji Zakładów Azotowych w Tarnowie-Mościcach za jedną akcję „Puław”. Po tych operacjach chcą mieć 100 proc. kapitału Zakładów Azotowych „Puławy”. Ponadto w wezwaniu zapisano parytet wymiany akcji, zgodnie z którym owe akcje będą mogły być pokryte poprzez wniesienie akcji spółki „Puław” w ramach oferty aportowej, zostanie ustalony w taki sposób, że za jedną akcją spółki przysługiwać będzie 2,5 nowych akcji „Tarnowa”. Zatem Acron może zwiększyć swój udział o kilka kolejnych procent.

A to poważny gracz. W pierwszym półroczu 2012 roku Acron zanotował przychody na poziomie 35,3 mld rubli i było to o 18 proc. więcej niż przed rokiem. Dziś zastanawia się co zrobić z pieniędzmi, część miała zostać wydana na zakup „Tarnowa”. Ale fakt, że Rosjanie pozostali mniejszościowymi udziałowcami w Tarnowie musi budzić obawy, że za chwilę zechcą pokusić się o więcej. Te obawy dzielają politycy.

Wiaczesław Władimirowicz Moshe Kantor

W liście do premiera Donalda Tuska w sprawie konsolidacji poseł na sejm RP Jarosław Żaczek zawarł obawy w stosunku do Acronu, które dzieli z nim wiele środowisk. W liście czytamy: *Analiza działań władz MSP w latach 2010-2011 w odniesieniu do zakładów tzw. Wielkiej Syntezy Chemicznej pokazuje, iż tzw. wrogie przejęcie tej branży przez Wiaczesława Władimirowicza Moshe Kantora było i jest nadal możliwe jako wynik serii błędnych i szkodliwych dla Skarbu Państwa i obywateli decyzji, a w szczególności:*

- sposobu zarządzania zakładami Ciężkiej Syntezy Chemicznej w ostatnich latach przez spółkę Nafta Polska SA, która dopuściła do błędnych inwestycji i nadmierne go zadłużenia w trzech zakładach Ciężkiej Syntezy Chemicznej: ZA Tarnów SA, ZA Kędzierzyn SA, ZCh Police SA;

- doprowadzenia do „oddłużenia” ZA Kędzierzyn SA i ZCh Police SA poprzez procedurę przejmowania pakietów większościowych akcji przez Azoty Tarnów SA, które na podstawie decyzji głównego akcjonariusza, tj. Skarbu Państwa, dwukrotnie podniosły swój kapitał poprzez emisję pakietów akcji, zmniejszając tym samym udział Skarbu Państwa do 32% w całej tej grupie.

Jak czytamy dalej w piśmie, efektem tych działań było pozbycie się przez Skarb Państwa długów zaciągniętych przez branżę za zgodą właśnie Skarbu Państwa, co najbardziej dotknęło pracowników oddłużanych przedsiębiorstw wyrzucanych z pracy w ramach restrukturyzacji. Niepokojący zdaniem posła jest fakt, że Skarb Państwa nie uczy się na swoich błędach i dziś planuje pozbycie się większościowego pakietu w najlepszej firmie tej branży – Zakładach Azotowych „Puławy” SA dla tymczasowego rozwiązania problemu, który sam stworzył wpisując spółki Wielkiej Syntezy Chemicznej na listę prywatyzacyjną.

Zdaniem posła Żaczka już dziś wiadomo, że w wyniku wymiany akcji Skarb Państwa nie stanie się większościowym udziałowcem w grupie, zatem żąda w tej sprawie jasnych odpowiedzi od premiera. W jaki sposób Ministerstwo Skarbu Państwa zamierza zapewnić większościowy pakiet Skarbowi Państwa, bo jedynie w ten sposób stanie się skuteczną barierą przeciwko wrogim przejęciom w przyszłości? A Acron, jak już wspominałem, nadal jest realnym i silnym graczem na rynku. I nikt ani nic nie stanie na jego drodze, gdy zechce znów prywatyzować w sytuacji, gdy Skarb Państwa nie będzie w pełni kontrolował całej skonsolidowanej grupy. Już dziś, na co zwraca uwagę cytowany parlamentarzysta, mamy do czynienia z lobbieniem na rzecz Rosjan. Mówi się o nieracjonalnym strachu przed rosyjskim kapitałem, który jest równie dobry jak polski, a może i lepszy, bo Acron ma duże doświadczenie i plany na przyszłość. Zdaniem posła nie w tym rzecz. Jak pisze w liście do premiera, *dzisiaj nie jest problemem zaakceptowanie uczciwego rosyjskiego czy jakiegokolwiek kapitału inwestującego w Polsce. Nie można zaakceptować natomiast jakiegokolwiek kapitału wyłaniającego się u nas z rajów podatkowych, z niejasną historią pochodzenia lub bez udokumentowanej historii uczciwego pochodzenia zwłaszcza, gdy mogą być podstawy do przypuszczenia, że samo przejęcie branży nawozowej jest jedynie środkiem do celu np. możliwości wpływania na decyzje rządu RP.*

Na początku września członkowie Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego z Puław, Tarnowa i Polic spotkają się z ministrem skarbu Mikołajem Budzanowskim. Zapewne będą z nim rozmawiać o tym, z jaką troską zajął się problemem wrogich przejęć w procesie prywatyzacji polskiej chemii. Miejmy nadzieję, że na tym spotkaniu uda się uświadomić ministrowi, że z podobną troską powinien myśleć o przyszłości, by gasząc dzisiaj pożar zagajnika, nie wywołać jutro pożaru całego lasu.

WOJCIECH A. POKORA

Rozmowa z **WIESŁAWEM KOCEM**, skarbnikiem Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego

W 40 DNI DOKOŁA ISLANDII (cz. 1)

• Cztery lata temu w ZMIANACH relacjonowałeś swoją kilkutygodniową podróż rowerem po Europie. Kilka dni temu wróciłeś z kolejnej, niesamowitej wyprawy. Jaki był tym razem Twój cel?

– Celem była Islandia, a konkretnie – okrążenie tej wyspy na rowerku. Wyprawa zaplanowana była na rok 2011, ale z powodów rodzinnych przełożyłem ją na rok 2012. Było to korzystne też z innego względu – myślę tu o wybuchu wulkanu pod lodowcem Eyjafjallajökull w 2010 roku, jak również wybuch wulkanu Grimsvotn w roku 2011. Skutki tego ostatniego są wciąż widoczne. W planach też miałem przejazdy przez interior, ale po pierwszej próbie zrezygnowałem z tego. Przez dwa dni pokonałem bowiem 34 km, co na 17 godzin jazdy daje średnią 2km/h, przy czym jechałem może 5-7 km. Reszta to było ciągnięcie roweru z przyczepą po skalnych piargach i przedzieranie się przez kilkumetrowe śnieżne zasy. Kilka razy musiałem przedostać się przez rzekę, o strumieniach nawet nie wspominam. Trasa przez interior nie jest na mój rower. Jeżdżę rowerem trekkingowym, który nie za bardzo, o ile w ogóle nadaje się na trasy typowo górskie. Pokonanie interioru było oczywiście możliwe (jako powolna wędrówka), ale to groziło niewykonaniem podstawowego planu tj. okrążenia Islandii. Dlatego zrezygnowałem z tego punktu planu trasy.

• Jak długo trwały i jak wyglądały przygotowania do wyprawy? Czy doświadczenia z poprzedniej podróży po Europie okazały się przydatne?

– Przygotowania do tego typu tras, oczywiście w moim przypadku, to dwa lata. Z powodów, które podałem wcześniej, tym razem miałem trzy lata. Przed wyprawą w 2008 roku położyłem duży nacisk na rower. Pokonywałem dużo kilometrów dziennie – podczas samych treningów przejechałem ponad 4000 km. W większości to były jednodniowe trasy po 100-200 km. „W praniu” okazało się jednak, że zabrakło tak zwanej „ogólnorozwojówki”, a to przy mojej nadwadze na początku wyprawy okazało się błędem. W przygotowaniach do wyprawy na Islandię przejechałem około 3000 km, jednak nacisk położyłem na „ogólnorozwojówkę” – marsz z kijkami, kajak, rolki i basen. I naprawdę się to przydało. Które doświadczenia z wyprawy przez Europę wykorzystałem? To trudno to określić. Podczas tego typu podróży – a Islandia to piękny, ale i wymagający kraj – korzysta się z doświadczeń zbieranych latami.

• Jak wyglądał Twój ekwipunek? Czy rower wymagał jakiegoś szczególnego „podrasowania”? O czym nie wolno zapomnieć, wybierając się na taką wyprawę?

– Mój ekwipunek to efekt wielu przemyśleń i kompromisów. Miałem w planie 42-dniową wyprawę po trudnym technicznie obszarze, w niezbyt sprzyjających warunkach pogodowych i w większości po słabo zaludnionych terenach. Te założenia oczywiście się sprawdziły – musiałem więc osiągnąć kompromis

między wagą a trwałością. Mój rower, przyczepka, zapasy jedzenia, namiot i cała reszta drobiazgów ważyły prawie 70 kg (w tym około 30 kg to żywność, co okazało się zbawienne dla mojego portfela, gdyż jedzenie w Islandii w przeliczeniu na złotówki jest drogie).

Rower był przygotowany przez profesjonalny serwis p. Czesia Pacholca z Łodzi. Nie jest to jakaś specjalnie „podrasowana” maszyna. Po prostu bardzo dobrej jakości rama i pozostałe elementy, w tym koła, chyba najtrwalsze na rynku rowerów trekkingowych. I to wszystko. Nie sztuką jest kupić części drogie. Muszą być one też dobre jakościowo i wypróbowane przez innych. Takie właśnie stosuję w moim rowerze. Pokłosiem tego jest bezawaryjny przebieg całej trasy, no za wyjątkiem dwóch zdarzeń. Nie były one jednak spowodowane przez p. Czeška, tylko przez mój pośpiech i zaniedbanie. Niemożliwe jest oczywiście, by wszystko przewidzieć. Zdarzenia zawsze weryfikują nasze przewidywania. Podstawą rozwiązania wszystkich problemów jest wiara we własne możliwości, solidny trening i przede wszystkim pozytywne nastawienie. Nerwy i humorki w niczym nie pomagają

• Ile trwała podróż? Jaką trasę pokonałeś?

– Na Islandii byłem w sumie 43 dni, jeżeli doliczy się dni „bez kręcenia”. Jechałem przez 40 dni. W sumie pokonałem prawie 3000 km. Jeżeli chodzi o trasę wokół tej cudownej wyspy, to mogę powiedzieć, że plan wykonałem w 97%. Pomiąłem jazdę przez interior z powodów opisanych wcześniej. I nie żałuję, bo pozwoliło mi to w kilku miejscach zatrzymać się i podziwiać piękno przyrody. Znalazło to wyraz w liczbie robionych każdego dnia zdjęć – przywoziłem ich ponad 3000. W przyszłości chciałbym jeszcze wrócić na wyspę, by zaliczyć interior.

• Jakie są uroki samotnego podróżowania? Co się myśli w kryzysowych sytuacjach? Czy takie się w ogóle zdarzają? 40 dni to dość długo...

– Uroki podróżowania w pojedynkę to przede wszystkim dystans do siebie i codzienności. Przebywając w większości z ludźmi i ich problemami, nie mamy czasu spojrzeć na siebie z boku. Dla mnie samotna wyprawa jest niesamowitym odpoczynkiem i relaksem. Mam wtedy czas i możliwość spojrzeć na wiele tematów pod innym kątem. Kryzys to poważne słowo – miałem kilka trudnych sytuacji, które wymagały „sprężenia się”. Ale to nie był kryzys. Nie wiem – może to dzięki wszechstronnemu przygotowaniu, może dzięki pozytywnemu nastawieniu, a może dzięki wyposażeniu w dobry sprzęt i ubrania wszystkie ciężkie zdarzenia przeszedłem bez większych problemów. 40 dni samotnej w większości wędrówki to dość długo, ale pisząc to teraz, myślę, że trudniej o powrót do dnia codziennego.

Ciąg dalszy we wrześniowym numerze ZMIAN

REALIZACJA ROSZCZEŃ Z FUNDUSZU GWARANTOWANYCH ŚWIADCZEŃ PRACOWNICZYCH

PAWEŁ JURAŁOWICZ

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH JURAŁOWICZ, HERMANN I WSPÓLNICY SPÓŁKA KOMANDYTOWA

Zgodnie z ustawą z 13 lipca 2006 r. o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz.U. 2006 Nr 158, poz. 1121), niewypłacalność pracodawcy zachodzi, gdy sąd upadłościowy – na podstawie przepisów prawa upadłościowego i naprawczego – wyda postanowienie o:

1. ogłoszeniu upadłości pracodawcy obejmującej likwidację majątku dłużnika,
2. ogłoszeniu upadłości pracodawcy z możliwością zawarcia układu,
3. zmianie postanowienia o ogłoszeniu upadłości z możliwością zawarcia układu na postanowienie o ogłoszeniu upadłości obejmującej likwidację majątku dłużnika,
4. oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy, jeżeli jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania,
5. oddaleniu wniosku o ogłoszenie upadłości w razie stwierdzenia, że majątek dłużnika jest obciążony hipoteką, zastawem, zastawem rejestrowym, zastawem skarbowym lub hipoteką morską w takim stopniu, że pozostały jego majątek nie wystarcza na zaspokojenie kosztów postępowania.

Datą niewypłacalności jest data wydania któregośkolwiek z postanowień, o których mowa powyżej.

Zaspokojeniu ze środków Funduszu podlegają należności głównie z tytułu:

1. wynagrodzenia za pracę,
2. przysługujących pracownikowi na podstawie powszechnie obowiązujących przepisów prawa pracy:
 - a) wynagrodzenia za czas niezawinionego przez pracownika przestoju, za czas niewykonywania pracy (zwolnienia od pracy) i za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,
 - b) wynagrodzenia za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby, o którym mowa w art. 92 ustawy z 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dz. U. z 1998 r. Nr 21, poz. 94, z późn. zm.),
 - c) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego,
 - d) odprawy pieniężnej przysługującej na podstawie przepisów o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników,
 - e) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy, o którym mowa w art. 171 § 1 kodeksu pracy, należny za rok kalendarzowy, w którym ustał stosunek pracy,

- f) odszkodowania, o którym mowa w art. 36¹ § 1 kodeksu pracy,
 - g) dodatku wyrównawczego, o którym mowa w art. 230 i 231 kodeksu pracy,
3. składek na ubezpieczenia społeczne należnych od pracodawców na podstawie przepisów o systemie ubezpieczeń społecznych.

W okresie od dnia złożenia wniosku o ogłoszenie upadłości pracodawcy do dnia wydania przez sąd postanowienia w sprawie ogłoszenia upadłości pracodawca może złożyć do marszałka województwa wnioski o wypłatę zaliczek przeznaczonych na zaspokojenie niezaspokojonych świadczeń pracowniczych, w kwocie niezaspokojonych świadczeń należnych uprawnionemu pracownikowi, nie wyższej jednak niż wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu wypłaty zaliczki.

Zaliczki, o których mowa powyżej, są wypłacane bezpośrednio pracownikowi.

W okresie jednego miesiąca od daty niewypłacalności pracodawcy pracodawca, syndyk, likwidator lub inna osoba sprawująca zarząd majątkiem pracodawcy sporządza i składa marszałek województwa zbiorczy wykaz niezaspokojonych roszczeń, zwany dalej „zbiorczym wykazem”, określając osoby uprawnione oraz tytuły i wysokość roszczeń wnioskowanych do zaspokojenia ze środków Funduszu. Zbiorczy wykaz obejmuje roszczenia z okresów poprzedzających datę niewypłacalności pracodawcy.

Marszałek województwa, po stwierdzeniu zgodności zbiorczego wykazu lub wykazu uzupełniającego z przepisami ustawy, przekazuje niezwłocznie odpowiednie środki finansowe Funduszu podmiotowi, który wypłaca uprawnionym osobom świadczenia przewidziane w ustawie.

Wypłata świadczeń może nastąpić także na podstawie wniosku pracownika, byłego pracownika lub uprawnionych do renty rodzinnej członków rodziny zmarłego pracownika lub zmarłego byłego pracownika. Wniosek taki składa się marszałkowi województwa nie wcześniej niż po upływie dwóch tygodni od terminów przewidzianych do złożenia wykazu lub wykazu uzupełniającego. Marszałek województwa dokonuje wypłaty niezwłocznie po stwierdzeniu, że wniosek obejmuje roszczenia podlegające zaspokojeniu ze środków Funduszu oraz niezwłocznie powiadamia o tym pracodawcę, syndyka, likwidatora lub inną osobę sprawującą zarząd majątkiem pracodawcy.

CZAS PRACY PRACOWNIKÓW ZMIANOWYCH

– propozycje zmian do kodeksu pracy

W związku z przygotowywanymi przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej zmianami w dziale VI kodeksu pracy dotyczącymi czasu pracy Forum Związków Zawodowych – na wniosek i z inicjatywy Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego – zgłosiło tzw. *de lege ferenda** w sprawie czasu pracy pracowników zmianowych autorstwa dr Magdaleny Rycak. Jest to bardzo interesujący materiał, stanowi bowiem podsumowanie wieloletnich działań naszej centrali związkowej na rzecz optymalizacji pracy w ruchu ciągłym. Komentarz do proponowanych rozwiązań stanowią przykłady zaczerpnięte z prawodawstwa europejskiego. (MZ)

* „*De lege ferenda*” – z łac. dosłownie: „o ustawie, która ma być uchwalona” – zagadnienia i analizy związane z tworzeniem prawa, z przyszłymi zmianami w ustawodawstwie.

I. PROPOZYCJE ZMIAN W PRZEPISACH DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW ZMIANOWYCH

1. Przez pracę zmianową należy rozumieć pracę, w której pracownicy zmieniają się na tych samych stanowiskach pracy według określonego rozkładu czasu pracy, wykonywaną w różnych porach.

Zgodnie z art. 2 pkt 5 dyrektywy nr 2003/88/WE Europejskiego i Rady z dnia 4 listopada 2003 r. dotyczącą niektórych aspektów organizacji czasu pracy (Dziennik Urzędowy L 299 z 18 listopada 2003 r., s. 9) praca w systemie zmianowym oznacza każdą formę organizacji pracy, według której pracownicy zmieniają się na tych samych stanowiskach pracy według określonego rozkładu czasu pracy. System taki może obejmować okresy następujące po sobie, może mieć charakter nieprzerwany lub przerwany i pociąga za sobą konieczność wykonywania pracy przez pracownika o różnych porach w ciągu określonych dni lub tygodni. Pracownikiem wykonującym pracę w systemie zmianowym jest pracownik, którego plan pracy jest częścią pracy w systemie zmianowym.

Podobną definicję zawierają regulacje większości krajów członkowskich. Przykładowo art. 90 ust. 2 słowackiego kodeksu pracy definiuje pracę zmianową jako taki sposób organizowania czasu pracy, w którym pracownicy zmieniają się na tym samym stanowisku pracy zgodnie z określonym schematem i w ciągu oznaczonego okresu dni lub tygodni pracują w różnych porach.

Wprowadzenie tego przepisu wymaga zmiany art. 128 § 2 pkt 1 k.p.

2. Przez dzień wolny od pracy należy rozumieć kolejne 24 godziny liczone od zakończenia poprzedniej doby w rozumieniu art. 128 § 3 pkt 1 k.p.

W art. 12 dyrektywy nr 2003/88/WE podkreślona została konieczność ochrony zdrowia osób wykonujących pracę w porze nocnej i w systemie zmianowym.

Wprowadzenie ustawowego pojęcia dnia wolnego od pracy w proponowanym znaczeniu spowoduje w praktyce skrócenie obowiązującego pracowników zmianowych wymiaru czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym o około 10-15 proc. w stosunku do pracowników niepracujących na zmiany. Skrócenie czasu pracy pracowników zmianowym przyczyniłoby się do zwiększenia ochrony ich zdrowia i realizacji zaleceń ustawodawcy unijnego.

Czas pracy pracowników zmianowych został skrócony w drodze ustawowej m.in. na Słowacji i w Czechach. Zgodnie z art. § 85 ust. 5 słowackiego kodeksu pracy czas pracy został skrócony do 38 ³/₄ godziny tygodniowo w przypadku pracowników pracujących na dwie zmiany i 37 ¹/₂ godziny tygodniowo w przypadku pracowników pracujących na trzy zmiany lub w ruchu ciągłym. Podobnie w Czechach czas pracy pracowników przy pracy tryzmiennowej i przy pracy ciągłej nie może przekraczać 37 ¹/₂ godziny tygodniowo, a czas pracy dwuzmiennowej nie może przekraczać 38 ³/₄ godziny tygodniowo.

Przepis ten należałoby wprowadzić do art. 128 § 3 k.p.

3. Dobowy wymiar czasu pracy pracownika zmianowego wynosi 8 godzin.

(Propozycje zawarte w punktach od 4 do 10 dotyczą rozdziału IV działu szóstego kodeksu pracy)

4. Zmiana poranna nie może się rozpoczynać przed godziną 6.00, a zmiana popołudniowa nie może się kończyć po godzinie 22.00. Zmiana popołudniowa to ta, której większa część przypada między 14.00 a 22.00. Zmiana nocna to ta, której większa część przypada między 22.00 a 6.00.

Zgodnie z § 90 ust. 5 słowackiego kodeksu pracy zmiana poranna nie może się co do zasady rozpoczynać przed godziną 6.00, a zmiana popołudniowa nie może się co do zasady kończyć po godzinie 22.00. Zmiana ranna to ta, której większa część przypada między 6.00 a 14.00. Zmiana popołudniowa to ta, której większa część przypada między 14.00 a 22.00. Zmiana nocna to ta, której większa część przypada między 22.00 a 6.00. Na Węgrzech za zmianę popołudniową uważa się zmianę przypadającą między godziną 14.00 a 22.00, zaś za zmianę nocną uważa się zmianę przypadającą w nocy.

5. W przypadku pracy zmianowej obejmującej zmiany nocne pracodawca jest zobowiązany zapewnić okresową rotację zmian do przodu, przy zachowaniu zasady, że liczba następujących po

(Ciąg dalszy na stronie 7)

(Ciąg dalszy ze strony 6)

sobie takich samych zmian wynosi nie mniej niż dwie i nie więcej niż sześć.

Wskazuje się na następujące kryteria pracy zmianowej:

- rotacja zmian „do przodu”,
- co najwyżej sześć następujących po sobie zmian,
- przynajmniej dwie następujące po sobie takie same zmiany,
- maksymalnie cztery następujące po sobie takie same zmiany,
- średni czas pracy w tygodniu pomiędzy 34 a 38 godzin,
- przynajmniej półgodzinna przerwa w trakcie zmiany,
- zmiana trwająca maksymalnie 9 godzin,
- rozpoczęcie i zakończenie zmian w godzinach: 7.00, 15.00, 23.00 (Zakład Ergonomii i Fizjologii Wysiłku Fizycznego, Collegium Medium, Uniwersytetu Jagiellońskiego stoi na stanowisku, że „dniówka” powinna się zaczynać najwcześniej o godzinie siódmej rano, ponieważ w naszej szerokości geograficznej rozpoczęcie zmiany porannej o godzinie szóstej zmusza wielu pracowników do wstawania o czwartej lub jeszcze wcześniej, kiedy jest jeszcze ciemno. W przypadku, gdy zmian porannych jest kilka pod rząd, możemy mieć do czynienia z podobnym zjawiskiem, jak przy zmianach nocnych, a więc z pogłębiającym się deficytem snu),
- harmonogram pracy możliwy do przewidzenia,
- przynajmniej 40% wieczorów oraz weekendów wolnych.

(Zob. B. Jansen, Celowość skrócenia czasu pracy pracownikom zatrudnionym w ruchu ciągłym. Ekspertyza dla Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego, 2003)

W Słowenii do pracy zmianowej odnosi się art. 150 ust. 4 słoweńskiego kodeksu pracy, zgodnie z którym w przypadku pracy zmianowej obejmującej zmiany nocne, pracodawca jest zobowiązany zapewnić okresową rotację zmian. Pracownik nie może pracować na zmianie nocnej dłużej niż jeden tydzień.

Na Litwie art. 147 ust. 4 kodeksu pracy zobowiązuje pracodawcę do zapewnienia sukcesywnego przechodzenia ze zmiany na zmianę.

6. Pracodawca stosujący pracę zmianową ma obowiązek z początkiem roku kalendarzowego ustalić i skonsultować z zakładową organizacją związkową roczny rozkład czasu pracy pracowników zmianowych i poinformować o nim pracowników z co najmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem w sposób zwyczajowo przyjęty w zakładzie pracy.

Zgodnie z artykułem 8 Konwencji nr 1 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej ograniczenia czasu pracy do ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo w zakładach przemysłowych, każdy pracodawca powinien podawać do wiadomości za pomocą ogłoszeń rozwieszonych w sposób widoczny w zakładzie pracy lub w każdym innym odpowiednim do tego miejscu, albo w każdy inny sposób, uznany przez rząd, godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy, a jeżeli praca odbywa się na zmiany – godziny rozpoczęcia i zakończenia każdej zmia-

ny. Podobną regulację do proponowanej zawiera art. 147 słoweńskiego kodeksu pracy, zgodnie z którym z początkiem roku kalendarzowego pracodawca ma obowiązek ustalić roczny rozkład czasu pracy i poinformować o nim pracowników oraz działające w zakładzie pracy związki zawodowe.

Na Litwie rozkład czasu pracy powinien zostać podany do publicznej wiadomości w sposób przyjęty w zakładzie pracy z co najmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem.

W Estonii w przypadku stosowania okresów rozliczeniowych pracodawca ma obowiązek sporządzić rozkład czasu pracy na cały okres rozliczeniowy lub przynajmniej na okres jednego miesiąca kalendarzowego i poinformować o nim pracowników nie później niż pięć dni przed rozpoczęciem okresu rozliczeniowego lub miesiąca kalendarzowego (art. 12 ustawy o czasie pracy i okresach odpoczynku).

Zgodnie z art. 139 łotewskiego kodeksu pracy pracodawca ma obowiązek zapoznać pracowników z rozkładem zmian nie później niż na miesiąc przed jego wejściem w życie.

7. O planowanej zmianie rozkładu czasu pracy pracodawca informuje pracownika co najmniej dzień wcześniej, a jeśli miałaby ona dotyczyć więcej niż 10 pracowników – z co najmniej 3-dniowym wyprzedzeniem.

Proponowana regulacja wzorowana jest na słoweńskim kodeksie pracy. W razie zmiany pierwotnie planowanego rozkładu pracodawca ma obowiązek poinformować o tej zmianie pracownika co najmniej na dzień przed jej wystąpieniem, a jeśli miałaby ona dotyczyć więcej niż 10 pracowników – wymagane jest poinformowanie z co najmniej 3-dniowym wyprzedzeniem (art. 147 ust. 3 słoweńskiego kodeksu pracy).

Zmiany ustalonego rozkładu czasu pracy w przypadku pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4 roku życia oraz pracownika opiekującego się dzieckiem niepełnosprawnym do ukończenia przez nie 16 lat wprowadza się z co najmniej dwutygodniowym wyprzedzeniem.

8. Tygodniowy nieprzerwany 35-godzinny odpoczynek może zostać skrócony do nie mniej niż 24 nieprzerwanych godzin w przypadku, gdy zachodzi konieczność przejścia pracownika na inną zmianę i nie ma możliwości udzielenia pracownikowi tygodniowego okresu odpoczynku pomiędzy końcem jednej i początkiem następnej zmiany. Należy wówczas zapewnić pracownikowi co najmniej 70 godzin odpoczynku w ciągu następnych dwóch tygodni.

Zgodnie z art. 17 ust. 4 dyrektywy dobowy i tygodniowy odpoczynek mogą zostać skrócone, przy zagwarantowaniu równoważnego okresu odpoczynku w przypadku gdy zachodzi konieczność „złamania” zmiany i nie ma możliwości udzielenia pracownikowi dobowego lub tygodniowego okresu odpoczynku pomiędzy końcem jednej i początkiem następnej zmiany.

(Ciąg dalszy na stronie 8)

(Ciąg dalszy ze strony 7)

Zgodnie z art. 92 ust. 3 czeskiego kodeksu pracy dozwolone jest skrócenie tygodniowego odpoczynku do co najmniej 24 godzin, w przypadkach uzasadnionych technologią produkcji w stosunku do pracowników w wieku powyżej 18 lat. Wówczas należy zapewnić im co najmniej 70 godzin odpoczynku w ciągu dwóch tygodni.

Proponowany przepis wymaga zmiany treści art. 133 k.p.

9. Maksymalny okres rozliczeniowy w przypadku pracowników zmianowych nie może przekraczać 3 miesięcy.

10. Pracodawca przechowuje rozkłady czasu pracy oraz karty ewidencji czasu pracy przez co najmniej 5 lat liczonych od zakończenia okresu rozliczeniowego.

(Propozycje zawarte w punktach 11 i 14 dotyczą zmian w art. 151 k.p.)

11. Pracą w godzinach nadliczbowych jest praca przekraczająca umówiony wymiar czasu pracy. Oznacza to, że godzinami nadliczbowymi są również godziny pracy powyżej czasu ustalonego dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy .

Zgodnie z § 7 ust. 1 estońskiej ustawy o czasie pracy pracą w godzinach nadliczbowych jest praca przekraczająca umówiony wymiar czasu pracy. Oznacza to, że godzinami nadliczbowymi są również godziny pracy powyżej czasu ustalonego dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy.

Wprowadzenie tego przepisu wymaga zmiany art. 151 § 1 k.p.

12. Jeżeli pracownik zmianowy nie stawia się w pracy, a praca nie może być przerwana, pracownik pracujący na poprzedzającej zmianie ma obowiązek zawiadomić o tym przełożonego i kontynuować pracę, jednakże nie dłużej niż przez cztery godziny.

Proponowana regulacja wzorowana jest na rozwiązaniach estońskich, litewskich i łotewskich. Przykładowo w Estonii do pracy zmianowej odnosi się § 7 ust. 5 ustawy o czasie pracy i okresach odpoczynku, zgodnie z którym, jeżeli pracownik zmianowy nie stawia się w pracy, a praca nie może być przerwana, pracownik pracujący na poprzedzającej zmianie ma obowiązek zawiadomić o tym przełożonego i kontynuować pracę (w nadgodzinach), jednakże nie dłużej niż przez cztery godziny.

13. W ciągu dwóch kolejnych dni liczba godzin nadliczbowych zleconych ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy pracownikowi zmianowemu nie może przekroczyć czterech.

Propozycja wzorowana na litewskich rozwiązaniach. Litewski ustawodawca wprowadził w art. 152 kodeksu pracy

i roczne limity godzin nadliczbowych. W ciągu dwóch kolejnych dni liczba godzin nadliczbowych nie może przekroczyć czterech.

14. Praca w godzinach nadliczbowych wykonywana w celu wyeliminowania lub zapobieżenia konsekwencjom naturalnej lub innej katastrofy, lub jeśli istnieje bezpośrednie zagrożenie wystąpienia takiej katastrofy, może trwać tak długo, jak długo jest to niezbędne dla ratowania życia i ochrony zdrowia ludzkiego lub zapobiegania powstania materialnej szkody.

Podobną regulację zawiera art. 144 słoweńskiego kodeksu pracy.

II. PROPOZYCJE ZMIAN W PRZEPISACH DOTYCZĄCE PRACOWNIKÓW NOCNYCH

1. Pracownikom, których dobowy czas pracy wynosi co najmniej 6 godzin, pracującym w porze nocnej przysługuje półgodzinna przerwa wliczana do czasu pracy, którą należy zaplanować po połowie dnia pracy/zmiany, ale nie później niż po czterech godzinach pracy.

Zgodnie z art. 4 dyrektywy 2003/88 państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że w przypadku, gdy dzień roboczy jest dłuższy niż sześć godzin, każdy pracownik jest uprawniony do przerwy na odpoczynek, której szczególności, w tym długość i warunki przyznawania ustala się w układach zbiorowych pracy lub porozumieniach zawartych między partnerami społecznymi lub – wobec braku takich porozumień – w przepisach krajowych. Ustawodawca unijny pozostawia więc państwom członkowskim swobodę co do długości przerwy oraz warunków jej przyznawania, a także nie wymaga, aby za czas przerwy pracownik zachowywał prawo do wynagrodzenia.

Powyższa dyrektywa w art. 13 wskazuje ponadto, że pracodawcy powinni organizować pracę według z góry określonego harmonogramu. Pracodawca, organizując pracę powinien łagodzić jednostajność pracy monotonnej jak również pracy o określonym rytmie, w zależności od rodzaju wykonywanej pracy i wymagań bezpieczeństwa oraz zdrowia. Preferowanym sposobem działania jest ustalanie przerw w pracy. Punkt 11 preambuły stanowi, że organizacja pracy zgodnie z niektórymi harmonogramami musi uwzględniać ogólną zasadę przystosowania pracy do pracownika, czyli musi brać pod uwagę zasady funkcjonowania ludzkiego organizmu.

Polska ma najkrótszą przerwę ze wszystkich nowych krajów członkowskich. Przykładowo pracownicy na Litwie mają prawo do maksymalnie 2-godzinnej i minimalnie półgodzinnej przerwy, którą należy zaplanować po połowie dnia pracy/zmiany, ale nie później niż po czterech godzinach pracy (art. 158 ust. 1).

Minimum 30-minutową przerwę zagwarantowała pracownikom w drodze ustawowej Łotwa, Słowacja, Czechy, Węgry oraz Słowenia). Poza Polską przerwa ta jest wliczana do czasu pracy

(Ciąg dalszy na stronie 9)

(Ciąg dalszy ze strony 8)

w Estonii i Słowenii. Na Łotwie i na Litwie zasadą jest udzielanie przerwy po połowie dnia pracy.

Proponowany przepis należałoby umieścić w rozdziale VI działu szóstego kodeksu pracy.

2. Pracodawca informuje właściwego inspektora pracy o zatrudnieniu pracowników pracujących w nocy.

Zgodnie z art. 11 dyrektywy 2003/88 państwa członkowskie przyjmują niezbędne środki w celu zapewnienia, że pracodawca, który regularnie korzysta z pracy pracowników wykonujących pracę w porze nocnej, informuje o tym właściwe organy na ich żądanie. Przepis art. 151⁷ § 6 k.p. nie implementuje w sposób prawidłowy wskazanego przepisu ww. dyrektywy.

Proponowany przepis należałoby umieścić w rozdziale VI działu szóstego kodeksu pracy.

3. Pracownika, który wychowuje dziecko do ukończenia przez nie pierwszego roku życia, pracownika, który samotnie wychowuje dziecko do ukończenia przez nie siedmiu lat oraz pracownika, który wychowuje niepełnosprawne dziecko do lat szesnastu można zatrudniać w nocy tylko za jego zgodą.

Podobna regulacja zawarta jest w art. 154 ust. 4 litewskiego kodeksu pracy, zgodnie z którym kobietę, która urodziła dziecko do ukończenia przez nie pierwszego roku życia, kobietę, która karmi dziecko piersią, pracownika, który wychowuje dziecko do lat trzech, pracownika, który samotnie wychowuje dziecko do lat czternastu lub niepełnosprawne dziecko do lat szesnastu można zatrudniać w nocy tylko za jego zgodą. Z kolei zgodnie z § 11 ust. 4 estońskiej ustawy o czasie pracy i okresach odpoczynku osoba wychowująca dziecko do dwunastego roku życia lub dziecko niepełnosprawne może być zatrudniana w nocy tylko za jej zgodą.

Natomiast stosownie do art. 138 łotewskiego kodeksu pracy zabronione jest zatrudnianie w nocy kobiet w okresie od urodzenia dziecka do osiągnięcia przez nie pierwszego roku życia. Jeżeli kobieta karmi dziecko piersią, wówczas zakaz trwa przez cały okres karmienia, jeżeli pracownica przedstawi zaświadczenie lekarskie, że wykonywanie pracy w nocy zagraża zdrowiu lub bezpieczeństwu jej lub dziecka. Na Słowenii pracownik samotnie opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie siódmego roku życia lub opiekujący się dzieckiem niepełnosprawnym może być zatrudniany w porze nocnej tylko za jego pisemną zgodą.

Proponowany przepis należałoby umieścić w dziale ósmym kodeksu pracy.

4. Pracownicy wykonujący pracę w porze nocnej przechodzą na koszt pracodawcy badania przed zatrudnieniem przy pracy nocnej oraz badania okresowe przeprowadzane nie rzadziej niż raz na dwa lata, a w przypadku pracowników, którzy ukończyli lat 50 – nie rzadziej niż raz na rok.

Proponowany przepis należałoby umieścić w rozdziale VI działu szóstego kodeksu pracy.

5. Pracodawca ma obowiązek przenieść pracownika pracującego w nocy do innej odpowiedniej pracy wykonywanej w ciągu dnia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie, że praca w nocy negatywnie oddziałuje na zdrowie pracownika.

Proponowana regulacja wzorowana jest na łotewskim kodeksie pracy. Pracownicy zatrudnieni w porze nocnej przechodzą tam badania przed zatrudnieniem przy pracy nocnej oraz badania okresowe przeprowadzane nie rzadziej niż raz na dwa lata, a w przypadku pracowników którzy ukończyli lat 50 – nie rzadziej niż raz na rok. Pracodawca ma obowiązek przenieść pracownika pracującego w nocy do innej odpowiedniej pracy wykonywanej w ciągu dnia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie, że praca w nocy negatywnie oddziałuje na zdrowie pracownika.

Dyrektywa 2003/88 w sprawie niektórych aspektów organizacji czasu pracy w art. 9 nakłada na państwa członkowskie obowiązek zapewnienia pracownikom pracującym w nocy bezpłatnych badań lekarskich przed przystąpieniem do pracy i w trakcie pracy, oraz w przypadku gdy pracownicy pracujący w nocy mają związane z tym problemy zdrowotne, nakazuje (o ile to w każdym przypadku jest możliwe) przeniesienie pracownika do pracy w porze dziennej, do której ma kwalifikacje.

Proponowany przepis należałoby umieścić w rozdziale VI działu szóstego kodeksu pracy.

6. Pracodawca zatrudniający pracowników nocnych ma obowiązek zaopatrzyć stanowiska pracy, na których wykonywana jest praca nocna, w środki pierwszej pomocy medycznej oraz zapewnić możliwość sprowadzenia pomocy medycznej.

Podobne do proponowanej regulacji zawierają czeski i słowacki kodeks pracy. Pracodawca zatrudniający tam pracowników nocnych mają obowiązek zaopatrzyć stanowiska pracy, na których wykonywana jest praca nocna w środki pierwszej pomocy medycznej oraz zapewnić możliwość sprowadzenia pomocy medycznej.

Proponowany przepis należałoby umieścić w rozdziale VI działu szóstego kodeksu pracy.

MAGDALENA RYCAK

Doktor nauk prawnych. Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji oraz Wydziału Dziennikarstwa i Nauk Politycznych na Uniwersytecie Warszawskim. Adiunkt w Instytucie Nauk Prawnych Polskiej Akademii Nauk. Od 1999 r. wykładowca prawa pracy na Uniwersytecie Warszawskim. Współpracuje m.in. z Instytutem Pracy i Spraw Socjalnych w Warszawie oraz z Krajowym Centrum Szkolenia Kadr Sądów Powszechnych i Prokuratury. Autorka licznych publikacji naukowych i popularno-naukowych, w tym monografii „Wymiar i rozkład czasu pracy”.



**FORUM POKRZYWDZONYCH
PRZEZ PAŃSTWO**
ZAUFAŃIE PEWNOŚĆ NADZIEJA

Forum Pokrzywdzonych przez Państwo od 1 października 2009 r. zajmuje się realną pomocą wszystkim osobom pokrzywdzonym przez państwo, bez względu na ich status społeczny i majątkowy. Pomoc ta świadczona jest nieodpłatnie. W skrajnych przypadkach udzielamy również nieodpłatnego zastępstwa procesowego.

W związku z prowadzoną przez nas działalnością lobbingową proponujemy Państwu zgłaszanie do nas problemów legislacyjnych, wyłaniających się w toku działalności związkowej. Ze swojej strony będziemy te problemy analizować i jeśli okażą się one możliwe do rozwiązania na poziomie legislacyjnym, to złożymy odpowiednie wnioski do właściwych ministrów, komisji sejmowych czy parlamentarzystów oraz będziemy te wnioski popierać. To samo dotyczy wniosków związanych z problemami prawnymi życia prywatnego.

Naszym celem jest przybliżenie prawa obywatelom tak, żeby nie bali się walczyć o swoje uprawnienia i aby czuli się pewnie w kontaktach z aparatem państwowym.

Gdzie może trafić informacja o naszych długach?

Informacje o naszych długach mogą trafić do biura informacji gospodarczej. Biuro informacji gospodarczej może być prowadzone wyłącznie w formie spółki akcyjnej. Przedmiotem działalności gospodarczej biura jest pośrednictwo w udostępnianiu informacji gospodarczych, polegające na przyjmowaniu informacji gospodarczych od wierzycieli, przechowywaniu i ujawnianiu tych informacji.

Biuro jest obowiązane używać w swojej firmie wyrazów „biuro informacji gospodarczej”. Dopuszczalne jest używanie w obrocie skrótu: „BIG”. Każde biuro powinno mieć w swojej nazwie te wyrazy. Należy jednak pamiętać, że zakazane jest używanie wyrazów „biuro informacji gospodarczej” oraz skrótu „BIG” w oznaczeniu lub reklamie przedsiębiorców, którzy wykonują inne działalności niż działalność biura informacji gospodarczej.

Biuro może ujawniać dane zgromadzone w swoich zasobach. Ujawnienie danych dotyczących konsumenta następuje, jeżeli podmiot występujący z wnioskiem posiada upoważnienie tego konsumenta. Upoważnienie określa zakres danych przeznaczonych do ujawnienia. To oznacza, że dane mogą być wydane w zasadzie za zgodą konsumenta. Dane są gromadzone i przechowywane w biurze na zasadach przewidzianych przez regulamin, który uchwała zarząd biura. Regulamin musi być zatwierdzony przez ministra właściwego do spraw gospodarki, po zasięgnięciu opinii Generalnego Inspektora Ochrony Danych Osobowych.

Wierzyciel może przekazywać do biura informacje gospodarcze w celu ich ujawnienia, jeżeli zawarł z biurem umowę o udostępnianie informacji gospodarczych. Umowa taka musi zostać zawarta w formie pisemnej. To oznacza, że tylko osoby, które zawarły umowę z biurem, mogą przekazywać do niego dane.

UWAGA!

Konsumenci także mogą zgłaszać do biura swoje wierzycielności pod warunkiem, że są one stwierdzone prawomocnym wyrokiem. Natomiast przedsiębiorcy mogą wpisywać dłużników, którzy dopiero zostali wezwani do zapłaty i nie zapadł jeszcze wobec nich wyrok.

Wierzyciel może przekazać do biura informacje gospodarcze o zobowiązaniu dłużnika będącego konsumentem wyłącznie wówczas, gdy są spełnione łącznie następujące warunki:

1. zobowiązanie powstało w związku z określonym stosunkiem prawnym, w szczególności z tytułu umowy o kredyt konsumencki oraz innych umów,
2. łączna kwota wymagalnych zobowiązań dłużnika będącego konsumentem wobec wierzyciela wynosi co najmniej 200 złotych oraz są one wymagalne od co najmniej 60 dni,
3. upłynął co najmniej miesiąc od wystania przez wierzyciela listem poleconym albo doręczenia dłużnikowi będącemu konsumentem do rąk własnych, na adres do doręczeń wskazany przez dłużnika będącego konsumentem, a jeżeli nie wskazał takiego adresu – na adres miejsca zamieszkania wezwania do zapłaty zawierającego ostrzeżenie o zamiarze przekazania danych do biura, z podaniem firmy i adresu siedziby tego biura.

Po przekazaniu informacji do biura na wierzyciela ciąży pewne obowiązki. Wierzyciel powinien na bieżąco informować biuro o spłacie zobowiązań przez dłużnika. Wierzyciel przekazuje do właściwego biura informacje gospodarcze o wywiązywaniu się ze zobowiązań:

1. na wniosek podmiotu, którego dotyczy zobowiązanie, w terminie 14 dni od dnia złożenia wniosku przez ten podmiot;
2. z własnej inicjatywy, za zgodą podmiotu, którego dotyczy to zobowiązanie, w terminie 14 dni od dnia wywiązania się z zobowiązania.

W przypadku stwierdzenia faktu nieistnienia zobowiązania wierzyciel jest obowiązany niezwłocznie, nie później niż w terminie 14 dni od dnia powzięcia tej informacji, wystąpić do biura, któremu przekazał dane o zobowiązaniu, z żądaniem usunięcia informacji gospodarczych dotyczących tego zobowiązania.

Na wniosek dłużnika wierzyciel, który przekazał informacje gospodarcze do biura, jest obowiązany do ich uzupełnienia, uaktualnienia, sprostowania lub usunięcia, jeżeli są one niekompletne, nieaktualne, nieprawdziwe lub zostały udostępnione lub są przechowywane z naruszeniem ustawy. Na wniosek dłużnika wierzyciel, który przekazał informacje gospodarcze do biura, informuje podmiot, który otrzymał informacje gospodarcze od biura, o uzupełnieniu, uaktualnieniu, sprostowaniu lub usunięciu danych dłużnika.

(Ciąg dalszy na stronie 11)

(Ciąg dalszy ze strony 10)

Jeśli wierzyciel nie zgłosi do biura w powyższych terminach, że dług został spłacony, będzie podlegał odpowiedzialności karnej – grozi mu grzywna do 30.000 zł.

UWAGA!

W przypadku zobowiązań o charakterze ratalnym za wywiązywanie się z zobowiązań uważa się także spłatę w pełnej wysokości wszystkich dotychczas wymagalnych rat zobowiązania.

Biuro ujawnia tylko aktualne informacje gospodarcze. Aktualizacji informacji gospodarczych dokonuje na wniosek wierzyciela, nie później niż w terminie 7 dni od dnia otrzymania wniosku.

Biuro usuwa informacje gospodarcze na wniosek wierzyciela, nie później niż w terminie 7 dni od dnia złożenia wniosku (na przykład w razie spłacenia długu przez dłużnika). Biuro usunie informacje po upływie 3 lat od ich ostatniej aktualizacji, nie później niż po upływie 10 lat od dnia ich przekazania przez wierzyciela. Ujawnianie informacji gospodarczych przez biuro jest odpłatne. Wysokość opłat określa cennik uchwalany przez zarząd biura. Każdy ma prawo dostępu do dotyczących go informacji gospodarczych przechowywanych przez biuro. Dostęp w zakresie informacji gospodarczych dotyczących dłużników będących konsumentami jest bezpłatny, jeżeli następuje nie częściej niż raz na 6 miesięcy. W pozostałych przypadkach dostęp podlega opłacie zgodnie z obowiązującym w biurze cennikiem, nie wyższej niż 0,5% minimalnego wynagrodzenia za pracę.

Podmiot, który zawarł z biurem umowę o ujawnianie informacji gospodarczych, może wystąpić do biura o ujawnienie informacji gospodarczych o zobowiązaniach dłużnika będącego konsumentem, jeżeli posiada jego upoważnienie. Upoważnienie jest ważne nie dłużej niż 30 dni od dnia jego udzielenia.

Podmiot, który otrzymał informacje gospodarcze od biura, jest obowiązany usunąć je w terminie 90 dni od dnia ich otrzymania. Obowiązek ten dotyczy również biura w zakresie informacji gospodarczych otrzymanych od innego biura. Podmiot, który otrzymał od biura informacje gospodarcze dotyczące dłużnika będącego konsumentem, nie może ich ujawnić innym osobom. Nie dotyczy to ujawniania przez biuro informacji gospodarczych otrzymanych od innego biura.

Biuro jest obowiązane prowadzić rejestr zapytań, czyli rejestr, w którym odnotowuje się zapytania o dane dłużników. Każdy ma prawo uzyskania informacji z rejestru zapytań w zakresie dotyczącym ujawniania jego danych.

UWAGA!

Nie podaje się informacji o złożeniu zapytania do rejestru zapytań, jeżeli z zapytaniem wystąpiły podmioty takie jak sąd, naczelnik urzędu skarbowego itp.

Nadzór nad biurem sprawuje minister właściwy do spraw gospodarki w zakresie zgodności wykonywanej działalności gospodarczej z ustawą i regulaminem. Nadzór nie obejmuje kontroli prawidłowości przetwarzania przez biuro danych osobowych.



Łukasz Wereszczyński

radca prawny

Kompleksowa obsługa związków zawodowych:

- opinie oraz ekspertyzy prawne i ekonomiczne**
- porady prawne**
- doradztwo prawne i ekonomiczne w negocjacjach**
- reprezentacja przed sądami**

KONTAKT:

www.kancelariawereszczynski.pl

tel. 75 64 01 972

e-mail: lwereszczynski@kancelariawereszczynski.pl