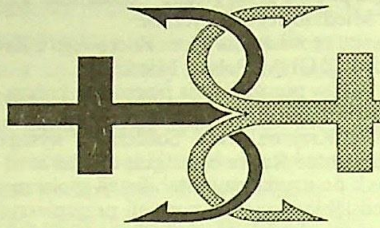


# NR 13

LEGNICA

15 września 1992

Nr 13/73



# SOLIDARNOŚĆ

## ZAGŁĘBIA MIEDZIOWEGO

Pismo Zarządu Regionu "Zagłębie Miedziowe" NSZZ "Solidarność"

### Wystąpienie Mariana Krzaklewskiego podczas uroczystości odsłonięcia Pomnika Pamięci Ofiar Lubina 1982

*Czcigodni rodzice, żony, dzieci i rodziny pomordowanych, Eminencjo, Ekscelencje, Szanowni goście, Drodzy przyjaciele i członkowie NSZZ "Solidarność"*

Gdy niedawno, w grudniu ubiegłego roku odsłanialiśmy pomnik - krzyż przy kopalni "Wujek" podkreślaliśmy, że jest to kolejny krzyż na drodze krzyżowej "Solidarność". Ten pomnik, przed którym dziś stoimy to nie tylko kolejna stacja tej "drogi krzyżowej". Przez swoją szczególną symbolikę - ten pomnik to zarazem nasza "Solidarność" niosąca krzyż męczeństwa trzech naszych kolegów związkowców zamordowanych przez przemoc systemu totalitarnego.

Historia tamtych lat, ale także niedawne i aktualne wydarzenia pokazały, że jest to również krzyż naszych sukcesów i porażek, krzyż jako symboliczny "znak sprzeciwu" - sprzeciwu "Solidarność" wobec rzeczywistości i rzeczywistości wobec "Solidarność", wobec solidarności także tej pisanej z małej litery.

Ten pomnik, ta tragiczna ofiara trzech naszych kolegów muszą wstrząsnąć naszą rzeczywistością tak aby ten pozytywny efekt sprzeciwu przeważał nad tym negatywnym. W przeciwnym razie nie rozwiążemy pozytywnie naszych polskich problemów - tych społecznych i tych politycznych.

Aby doszło do oczekiwanych rozwiązań, pozytywny i odpowiedzialny sprzeciw musi być właściwie odczytany i zagospodarowany nie tylko przez nas samych ale przede wszystkim przez struktury i ludzi władzy w naszej Ojczyźnie.

Systematyczne lekceważenie przez polityków i ośrodki władzy tego konstruktywnego sprzeciwu, lekkomyślne ograniczanie sukcesów proreformatorskim siłom społecznym, wrzu-

canie ich do jednego worka ze strukturami dążącymi jawnie lub w zakamuflowany sposób do reanimacji władzy dla ludzi poprzedniego systemu - to główne błędy aktualnej władzy a zarazem istotne przyczyny napięć społecznych.

Monument, przed którym stoimy to także dowód prawdy o komunistycznym rozdziale historii Polski, prawdy, która powinna zakorzenić się w świadomości aktualnie żyjących i przyszłych pokoleń Polaków.

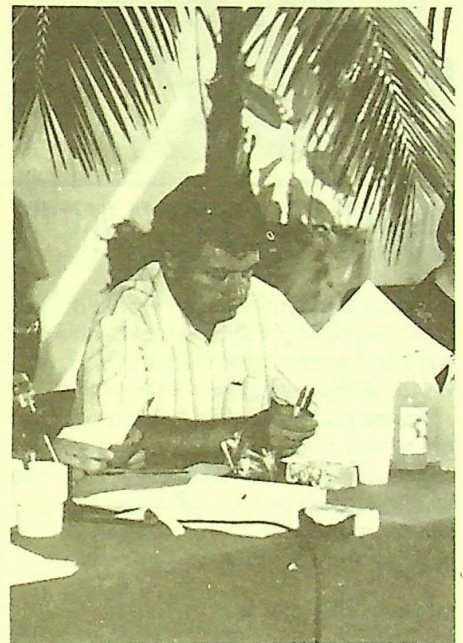
Ta prawda, to wyzwanie dla cynicznych i bezkrytycznych resentymentów do poprzedniego systemu wyrażanych często hasłem "komuno wróć". Ci, którzy je głoszą, poważnie a nawet żartem biorą odpowiedzialność za powrót i akceptację takich tragedii jak ta, która wydarzyła się w Lubinie 10 lat temu.

Nasza dzisiejsza uroczystość to również upomnienie o zwykłą sprawiedliwość i zadośćuczynienie. Bez zadośćuczynienia nie ma szansy wybaczenia. A to zadośćuczynienie, to konkretne efekty śledztwa w sprawie lubińskiej, to ujawnienie opinii publicznej faktów i sprawiedliwe osądzenie winnych. To zadośćuczynienie to pełne i nie budzące jakichkolwiek wątpliwości wypełnienie obowiązków wobec rodzin naszych zamordowanych kolegów przez ludzi i instytucje do tego powołane.

Ostatnią refleksję z dzisiejszej doniosłej uroczystości chciałbym skierować do członków i sympatyków naszego Związku.

Powołując się na pamięć o naszych pomordowanych apeluję o wzmocnienie jedności naszego Związku. Apeluję także do polityków, szczególnie tych, którzy wyszli z naszego Związku o nie podejmowanie takich działań, które mogłyby tej jedności zagrozić.

W tym szczególnym rocznicowym czasie apeluję także o wzmocnienie Związku poprzez jego zdecydowaną odnowę w oparciu o te uniwersalne wartości, które stanowią korzenie



naszej solidarności, także tej narodowej.

Gdy zaniedbywane są te wartości, słabsza staje się solidarność międzyludzka i międzypracownicza, słabsze stają się te organizacje, które na zasadzie solidarności budują swoje działania.

Nie osłabiamy solidarności, bo ją utracimy. Kończąc, chciałbym złożyć w imieniu całego Związku szczególny hold rodzicom pomordowanych. Choć wiem, że tu nie słowa są potrzebne a czyny!

Szczególnie dziękuję także tym, którzy przyczynili się często w bezimiennym wysiłku do powstania tego historycznego pomnika, wymownego dokumentu przeżytych przez nasz kraj wydarzeń.

Jestem przekonany, że w tym miejscu mogę powtórzyć słowa wypowiedziane podczas pogrzebu ks. Popiełuszki w odniesieniu do ofiar naszych trzech braci: "Solidarność" będzie żyć, bo wy zginęliście za jej ideały."

Szczęście Boże!



# 29.08.1992 - KRAJÓWKA W LUBINIE



## UCHWAŁA KK Nr 258/92

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" popiera działania podjęte przez NSZZ "Solidarność" Zagłębia Miedziowego dotyczące:

- 1) Sposobu prowadzenia sporu zbiorowego z Zarządem KGHM Polska Miedź S.A.
- 2) Warunków porozumienia placowego kończącego spór zbiorowy.

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" wystąpi do Prezydenta i Rządu o podjęcie działań zmierzających do uzyskiwania stabilizacji społecznej w przedsiębiorstwie, co pozwoli przyspieszyć zmiany organizacyjne i własnościowe zgodnie z oczekiwaniami pracowników.

Domagamy się realizacji ustaleń z 3 i 16 lipca br. ze spotkania z przedstawicielami Rządu w sprawie powołania zespołu międzyresortowego z udziałem NSZZ "Solidarność" w celu określenia przyszłości przemysłu miedziowego i innych metali nieżelaznych.

Komisja Krajowa domaga się dokonania analizy kosztów przedsiębiorstw wg miejsc powstawania i przedstawiania programu ich optymalizacji.

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność"  
Lubin, 29.08.1992 r.

## UCHWAŁA KK NR 259/92

Komisja Krajowa uznaje wyniki drugiej części negocjacji w sprawie rekompensaty wzrostu kosztów utrzymania za zdecydowanie niezadawalające.

Strona rządowa podjęła rozmowy wyłącznie w celu realizacji ustalonego terminu, a nie podjęcia konkretnych ustaleń. Wobec takiego rozwoju sytuacji KK wyraża poważne zaniepokojenie o przebieg i efekty zapowiadanych rozmów systemowych.

W związku z tym KK postanawia:

- 1) na mocy Porozumienia z dnia 29.05.br. wejść na drogę sporu zbiorowego z Radą Ministrów celem wyegzekwowania przestrzegania prawa i interesu społecznego przy podejmowaniu decyzji o istotnych skutkach społecznych (rekompensowania wzrostu kosztów utrzymania) i realizacji zobowiązań, jakie strona Rządowa zawarła w protokole z dn. 25.08. br.
- 2) zorganizować powszechną manifestację członków "Solidarności", przedstawicieli KZ i ZR, wspierających negocjacje systemowe KK z Rządem.

Komisja Krajowa upoważnia Prezydium do podjęcia decyzji o terminie i miejscu protestu.

Jednocześnie Komisja Krajowa oczekuje spotkania Przewodniczącego KK z Premierem i Prezydentem RP do 07.09.1992r. celem uruchomienia rozmów systemowych.

Komisja Krajowa  
NSZZ "Solidarność"

Lubin, 30.08.1992 r.

## STANOWISKO

Krajowa Komisja NSZZ "Solidarność" oświadcza, że rozstrzygnięcia dotyczące zgłoszonych w ramach negocjacji systemowych postulatów mogą zapaść tylko podczas negocjacji pomiędzy Radą Ministrów i zespołem negocjacyjnym Komisja Krajowej.

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność"

## UCHWAŁA KK NR 261/92

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność" popiera postulaty Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" Zakładów "URSUS" w Warszawie.

KK uważa jednocześnie, że wynegocjowane w dniu 28.08.92r. rozwiązanie było rozsądnym wyjściem z zaistniałej sytuacji, a sposób wycofania się strony rządowej z ustaleń stawia pod znakiem zapytania wiarygodność władz jako partnera w dalszych negocjacjach.

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność"  
Lubin, 30.08.1992r.

## UCHWAŁA KK NR 262/92

Staly spadek płacy realnej, poszerzająca się sfera ubóstwa, brak rzeczywistego rekompensowania wzrostu utrzymania zmusza NSZZ "Solidarność" do ponownego wezwania Prezydenta Parlamentu i Rządu RP do natychmiastowej likwidacji podatku od ponadnormatywnych wynagrodzeń.

W celu wyegzekwowania zniesienia "popiuku" Związek nasz jest gotów użyć wszelkich dostępnych środków nacisku.

Komisja Krajowa NSZZ "Solidarność"  
Lubin, 30.08.1992r.

Legnica, 26.08.1992r.

## OŚWIADCZENIE

Widmo prowokacji krąży po województwie legnickim. "Nieznani sprawcy" wpadli na wypróbowany faszystowsko-komunistyczny pomysł fałszując Uchwałę Zarządu Regionu NSZZ "Solidarność" nr 21/92/72 przez usunięcie z niej daty 9 czerwca 1992 r. i dopisując "sierpień 1992r.". Tak spreparowana "Uchwała" jest kolportowana w zakładach pracy, przesyłana do komisji zakładowych, wywieszana na tablicach ogłoszeń.

"Nieznani sprawcy" uważają, że cel uświęca środki, nawet te najbardziej ohydne, uciekające się do fałszerstwa i prowokacji.

Zarząd Regionu NSZZ "Solidarność" Zagłębie Miedziowe zwróci się do Prokuratury Rejonowej w Legnicy o przeprowadzenie śledztwa w powyższej sprawie w celu ujawnienia fałszerzy dokumentu i jego prowokacyjnego kolportażu.



# SPORY INDYWIDUALNE I ZBIOROWE

Problematyka rozwiązywania sporów zbiorowych jest częścią szerszego zagadnienia, dotyczy bowiem zasad i trybu rozwiązania wszelkich sporów, jakie wynikają ze stosunku pracy lub są związane ze świadczeniem pracy przez pracowników. Spór pracowniczy, czyli spór na tle pracy, wyraża się w różnicy stanowisk między pracownikiem, względnie pracownikami lub ich reprezentacją - związkiem zawodowym a pracodawcą, tj. zakładem pracy lub innym podmiotem zatrudniającym pracownika, decydującym o uprawnieniach pracowniczych. Tego rodzaju spory są nieodłącznym, ubocznym zjawiskiem towarzyszącym tym stosunkom, a kwestie z nimi związane reguluje ustawa z dnia 29 maja 1991 r. o rozwiązaniu sporów zbiorowych (Dz.U. nr 55, poz. 236)

Spory pracownicze wynikają z różnych przyczyn - np z nierespektowania uprawnień lub słusznych postulatów pracowniczych, naruszania prawa, ignorowania partnerskiego obowiązku współdziałania pracodawcy ze związkami zawodowymi w sprawach dotyczących interesów pracowniczych. Spory mogą wynikać również z błędnej oceny możliwości realizacji postulatów zatrudnionych w zakresie zaspokajania potrzeb materialnych pracowników i ich rodzin, braku zrozumienia dla uwarunkowań produkcyjnych, od których uzależniony jest wzrost dochodów. Konflikty pracownicze mogą wynikać także z błędnej, w świetle obowiązującego prawa pracy, interpretacji uprawnień oraz bezkrytycznego stosunku do obowiązków pracowniczych itp. Wynika z tego, że spory pracownicze nie cechują się jednorodnym charakterem, stąd mogą one podlegać różnej kwalifikacji. Z uwagi na charakter prawny sporów i sposoby ich rozwiązywania, jedne można kwalifikować jako wynikające z nierespektowania przez zakład pracy praw podmiotowych pracownika (spór o prawa), inne zaś jako powstałe z dążeń do korzystniejszych uprawnień pracowniczych (spór o interesy). Z tego punktu widzenia, uwzględniając regulacje prawne zawarte w kodeksie pracy i ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, najistotniejszy jest podział sporów na:

- spory indywidualne (o prawa)
- spory zbiorowe (o interesy).

Podział ten ma długoletnią tradycję. Pierwszy raz został on dokonany w ustawodawstwie francuskim pod koniec XIX w. Zakres pojęciowy poszczególnych rodzajów sporów jest różny, zależy od regulacji prawnej danego państwa.

**Ad a) Spór indywidualny** dotyczy najczę-

ściej roszczeń między jednym pracownikiem a zakładem pracy lub zakładem pracy a pracownikiem, na tle nie zrealizowanych zobowiązań stanowiących treść stosunku pracy. Przykładem takich roszczeń może być spór (wszczęty przez pracownika) co do zasadności rozwiązania umowy o pracę, wypowiedzenia warunków pracy i płacy, uznania danego zdarzenia za wypadek przy pracy lub o świadczenia należne z tego tytułu oraz roszczenie o premię, której pracownik został pozbawiony, itp.

Pracownik występujący z takim roszczeniem domaga się jego uprawnień ze stosunku pracy, których jego zdaniem został bezpodstawnie pozbawiony, albo które zostały naruszone przez zakład pracy. Uprawnienia takie mogą wynikać z przepisów prawa pracy, zwłaszcza kodeksu pracy, układu zbiorowego, zakładowego regulaminu premiowania i nagradzania oraz umowy o pracę.

Spór nie traci swego charakteru indywidualnego także wówczas, gdy w jednej sprawie (z jednym wnioskiem) wystąpi do właściwego organu orzekającego większa liczba pracowników, bowiem każdy pracownik dochodzi roszczenia (indywidualnie oznaczonego).

Zdarzyć się może, że na tle samego stanu faktycznego i prawnego spór dotyczy nie jednego, lecz większej liczby pracowników, całej załogi lub branży. Przykładowo: wystąpienie z roszczeniem przez jednego pracownika - opartym na odmiennej wykładni postanowienia płacowego zawartego w układzie zbiorowym pracy - może przesądzić o zmianie wykładni tego postanowienia na korzyść wszystkich pracowników objętych danym układem zbiorowym pracy. Każdy pracownik ma prawo dochodzić własnych uprawnień, stąd jego roszczenia będą kwalifikowane jako spór indywidualny. Jeżeli na tle wspomnianej różnicy zdań w kwestiach płacowych, racja będzie po stronie pracownika, zakład pracy nie ma obowiązku uznać analogicznych uprawnień pozostałych pracowników, znajdujących się w tej samej sytuacji prawnej i faktycznej. Powinien się jednak liczyć z przegraniem sprawy, jeżeli pozostali pracownicy wystąpią o rozstrzygnięcie prawne sporu.

Spór o prawa polega na różnicy zdań między pracownikiem a zakładem pracy co do prawidłowego stosowania przepisów prawa w kwestii uprawnień przysługujących pracownikom ze stosunku pracy. Treść tych uprawnień wynika z już obowiązujących prawa, odmienna zaś jest jego

interpretacja.

Spór indywidualny może wynikać z roszczenia pracownika (pracowników) bądź zakładu pracy. W praktyce obserwuje się dużą różnorodność sporów zgłaszanych przez pracowników; przykładowo wymienia je kodeks pracy w art. 248 i 264 - dotyczą one:

- wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń;
- urlopu i wynagrodzenia za urlop;
- czasu pracy;
- szczególnych uprawnień, przysługujących kobietom i pracownikom młodocianym;
- świadczeń, przysługujących od zakładu pracy, w związku z wypadkiem przy pracy lub chorobą zawodową;
- zasadności i zgodności z prawem rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub uznania umowy o pracę za wygasłą;
- niewydania lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy lub opinii;
- nawiązania stosunku pracy, jeżeli - zdaniem pracownika - taki obowiązek prawny ciąży na zakładzie pracy.

Spory wnoszone przeciwko pracownikowi przez zakład pracy dotyczą - z reguły - żądania zapłaty odszkodowania za wyrządzone z winy pracownika szkody, w ramach ustalonej w kodeksie pracy odpowiedzialności prawnej pracownika.

W zasadzie wszystkie spory indywidualne podlegają rozpoznaniu i rozstrzygnięciu przez sądy pracy. Pracownik ma gwarancję, że spór może być rozstrzygnięty przez niezależny sąd w dwóch instancjach, tj. przez sąd rejonowy - sąd pracy w I instancji i przez sąd wojewódzki - sąd pracy i ubezpieczeń społecznych w II instancji. Niektóre spory indywidualne podlegają rozpoznaniu w I instancji przez sąd wojewódzki - sąd pracy i ubezpieczeń społecznych, a w II instancji przez sąd apelacyjny - sąd pracy i ubezpieczeń społecznych. Z tego względu, zgodnie z art. 4 ust. 1 ustawy o rozwiązaniu sporów zbiorowych, nie jest dopuszczalne prowadzenie sporu zbiorowego w celu poparcia indywidualnych żądań pracowniczych, jeżeli ich rozstrzygnięcie jest możliwe w postępowaniu przed sądem.

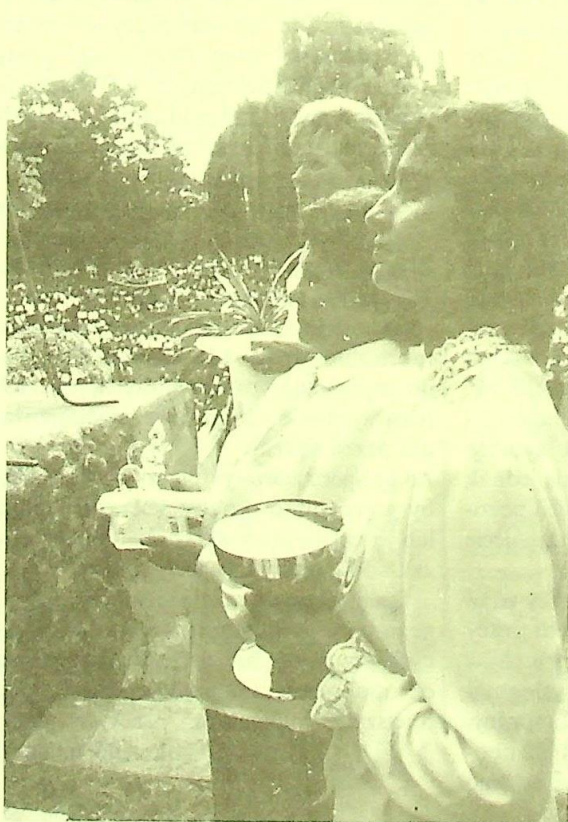
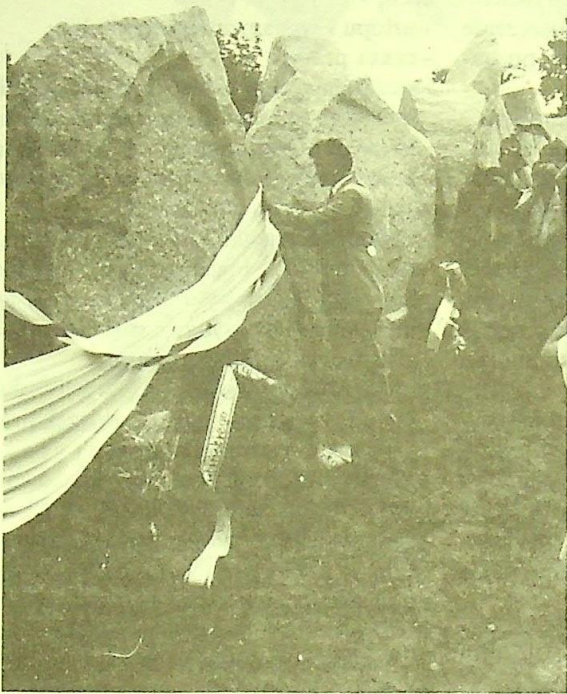
**Ad b) Spór zbiorowy** dotyczy większej liczby pracowników, najczęściej całej załogi lub jej części, pracowników większej liczby zakładów pracy lub całej branży.

Spór zbiorowy różni się od indywidualnego tym, że dotyczy zmian obowiązujących przepisów lub ustanowienia prawa celem określenia dla pracowników korzystniejszych warunków pracy i płacy.

Dokończenie na str. 7

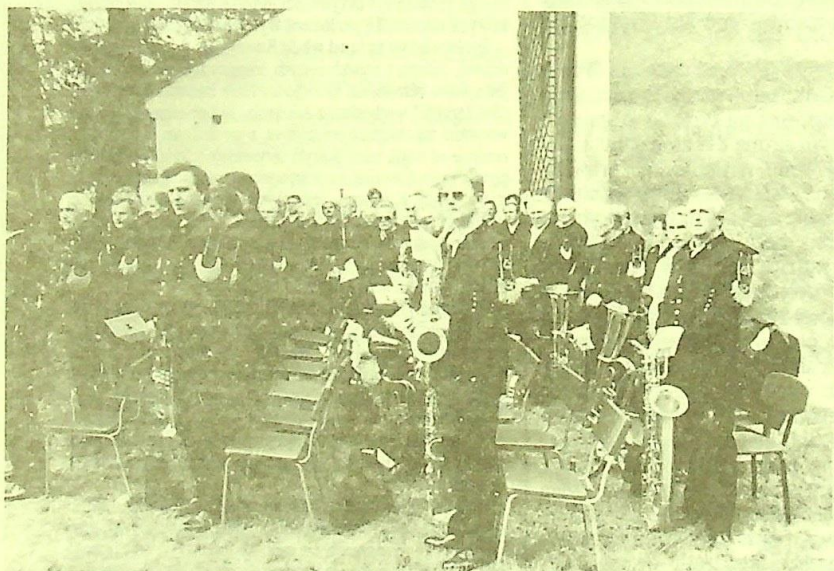


# 30 SIERPANIA 1992 - ODSŁONIĘCIE POMNIKA PAMIĘCI





# LUBIN OFIAR LUBINA'82



Fot.  
Wojciech Obremski



# POROZUMIENIE

Przewodniczący NSZZ "Solidarność" oraz Minister Pracy i Polityki Socjalnej podpisali 29 maja 1992 r. - po trwających przeszło rok przygotowaniach - porozumienie w sprawie reguł postępowania przy rozwiązywaniu sporów między administracją państwową a tymże związkiem zawodowym. Podpisanie tego dokumentu ma donieść znaczenie dla kształtowania przyszłych stosunków między związkami zawodowymi i administracją.

Nowatorstwo "Porozumienia" jest oczywiste; polega ono na decyzji obydwu stron dotyczącej uregulowania pewnego obszaru wzajemnych stosunków nie za pomocą prawa stanowionego, a na drodze umownej. W tym sensie podpisany 29 maja dokument jest precedensem nie tylko w skali kraju, ale również dla całej Europy środkowo-wschodniej. Wprawdzie porozumienie zostało zawarte tylko z jedną z działających w kraju central związkowych ale można mieć nadzieję, że osiągnięte pozytywne rezultaty skłonią inne centrale związkowe do przyjęcia podobnego sposobu uregulowania postępowania przy rozwiązywaniu ich sporów z administracją. Fakt, że owe kwestie sporne między administracją rządową a reprezentującymi interesy pracownicze związkami zawodowymi będą się pojawiać nie wymaga dowodu; natomiast znajduje swoje odbicie w preambule "Porozumienia" stwierdzającej, że zastosowanie zasad postępowania, określonych w ustawodawstwie związkowym nie reguluje i nie wyczerpuje wszystkich problemów, jakie wywołują niezadowolone duży grup pracowniczych. Jak wiadomo - ustawa o rozwiązywaniu sporów zbiorowych reguluje sposób rozwiązywania sporów między pracodawcą a pracownikami reprezentowanymi przez związki zawodowe. Zgodnie z ustawą - przedmiot sporów może dotyczyć warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz praw i wolności związkowych. Ustawa jednoznacznie określa, że przeciwstawną dla związków zawodowych stroną w sporze zbiorowym może być tylko i wyłącznie pracodawca (lub pracodawcy, co oznacza jednostkę organizacyjną lub osobę fizyczną zatrudniającą pracowników w celu prowadzenia działalności gospodarczej. W świetle tej ustawy stroną sporu zbiorowego nie może być organ administracji rządowej. Brak jest prawnych uregulowań odnośnie trybu rozwiązywania tego sporu, o ile jedną ze stron ma stanowić administracja rządowa. Tę lukę właśnie wypełnia owo porozumienie; podpisując je Rząd potwierdza, że może zaistnieć spór ze związkami zawodowymi, w którym stroną będą stanowić również organy rządowe. Poszukiwaniu rozwiązań dla takiego sporu mają służyć procedury stanowiące przedmiot owego porozumienia.

Oczywiście - omawiane porozumienie nie dotyczy materii uregulowanej wspomnianą tu sprawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Kwestie te zostały wyłączone z zakresu porozumienia (postanowienie 2 pkt 1). Przewidując istnienie wątpliwości, czy przedmiot konkretnego sporu kwalifikuje się do postępowania w trybie ustawy, czy też w trybie "Porozumienia", przewidziano dość rozbudowany etap wstępny postępowania (przygotowanie negocjacji) służący rozstrzygnięciu między innymi tego dylematu. Z zakresu porozumienia wyłączone zostały również ewentualne spory, których rozwiązaniem wymagałyby zmian lub wydania ustawy (postanowienie drugie pkt 2). Przyjęcie takiego rozstrzygnięcia wynikało z następujących przesłanek:

1) związki zawodowe z mocy ustawy o związkach zawodowych uczestniczą w procesie two-

żenia prawa, bowiem każdy projekt aktów prawnych musi być konsultowany z reprezentatywnymi centralami związkowymi;

2) NSZZ "Solidarność" posiadając reprezentację parlamentarną ma wystarczające możliwości inicjowania zmian ustawowych.

Porozumienie stanowi deklarację przestrzegania zasady, że każda pojawiająca się kwestia sporna zostanie wspólnie przeanalizowana, a jej rozwiązanie nastąpi na drodze negocjacji i wzajemnych uzgodnień, bez uciekania się do siłowych rozwiązań. Kolejne etapy wspólnego poszukiwania rozwiązania (łącznie z możliwością wykorzystania udziału trzeciej strony - mediatora) umożliwiają znalezienie takiej płaszczyzny, na której interesy stron nie są sprzeczne i z tej perspektywy pozwalają ustalić wzajemnie korzystne rozwiązanie.

Gdy mimo całego wysiłku przygotowawczego i negocjacyjnego znalezienie dwustronnie akceptowanego rozwiązania okaże się niemożliwe wówczas "Porozumienie" przewiduje instytucję Komisji Arbitażu, która ostatecznie orzeka o racjach stron.

Zrozumiałym jest, że w konflikcie między interesami grupowymi (niezależnie od liczebności grupy), które reprezentują związki zawodowe a interesami ogólnokrajowymi może zaistnieć sytuacja, w której nie jest możliwe znalezienie optymalnego rozwiązania akceptowanego przez obydwie strony. W takiej sytuacji interesy grupowe muszą być podporządkowane ogólnym, stąd też orzeczenie Komisji Arbitażu posiadając cechy osądu moralnego nie jest wiążące dla stron.

Nie bez znaczenia jest przewidziana "Porozumieniem" zasada "odpowiedzialności stron konfliktu". Polega ona na tym, że w sporach o zasięgu lokalnym stroną dla związków zawodowych jest wojewoda, natomiast w sprawach dotyczących branż - właściwi ministrowie. Dopiero zaś w sprawach o charakterze międzybranżowych, jako stroną może wystąpić Rada Ministrów. Należy sądzić, że zapis ten będzie przeciwdziałał dotychczasowej praktyce, kiedy to bywało, że nawet związkowe organizacje zakładowe żądały, pod groźbą strajku, rozmów z Rządem. Generalnie, żądania takie nie mogły ze zrozumiałych względów być spełniane, co dodatkowo frustrowało związkowców. Podpisanie porozumienia, niejako uzupełniając istniejące rozwiązania prawne (ustawy związkowe), tworzy wraz z pozostałymi przepisami pewien zarys nowoczesnego systemu regulowania stosunków z reprezentacją pracowniczą. Jest to system umożliwiający czytelne i zrozumiałe dla społeczeństwa wyrażanie interesów zbiorowych oraz skuteczne rozwiązywanie powstających na tym tle sporów na drodze negocjacji i mediacji. Stwierdzenie, że ten sposób rozwiązywania rodzących się sporów jest najbardziej efektywny oraz społecznie najmniej kosztowny nie podlega dyskusji i jest już dziś oczywistością. Stąd też widoczna w tekście porozumienia troska o dokładne określenie warunków techniczno-organizacyjnych, których spełnienie powinno ułatwić stronom negocjowanie (załącznik nr 1 do "Porozumienia"). Spełnienie tych warunków stwarza ostateczne podstawy do formułowania opinii, że podpisane porozumienie przyczyni się w sposób widoczny do spadku liczby akcji protestacyjnych. Oczywiście - ostatecznej weryfikacji przydatności "Porozumienia" dokona praktyka społeczna, a zwłaszcza odbiór jego postanowień przez różne struktury związkowe.

Pełny tekst "Porozumienia" opublikujemy w następnym numerze.

ZYGMUNT GADAJ

## Wystąpienia Bogdana Borusewicz

**Panie Prezydencie! Panie Marszałku! Wysoki Sejmie!**  
Klub Parlamentarny NSZZ "Solidarność" pełni rolę mediatora podczas tworzenia rządu pani Hanny Suchockiej. Poparliśmy kandydaturę pani premier. Poprzemy również chociaż nie bez pewnych zastrzeżeń i niebezwarunkowo zaproponowany skład Rady Ministrów.

Chcemy jednak z całą mocą podkreślić, że klub nasz, a tym bardziej związek zawodowy "Solidarność" nie wchodzi w skład koalicji rządowej. Tworzą ją partie polityczne, które działają i będą działać jedynie na swój rachunek.

Programy działania niektórych z tych partii szczególnie w sferze gospodarczej i społecznej odbiegają od tez programowych naszego związku. Naduzyciem byłoby określenie tworzącej obecnie rządu przymiotnikiem solidarnościowy. Misją dobrej woli, którą nasz klub podjął w poczuciu odpowiedzialności za kraj ulega zakończeniu i na żadne specjalne względy ze strony "Solidarności" ekipa rządowa liczyć nie może. Nie oznacza to jednak, że planujemy przejść do programowej opozycji. Z tym, że stanowisko nasze zależeć będzie w głównej mierze od zgodności programowej linii rządu z postulatami społecznymi i gospodarczymi związku.

Klub nasz z satysfakcją dostrzegł we wczorajszym wystąpieniu pani premier wiele elementów z programu "Solidarności". Do pozytywnych kierunków zaprezentowanego Wysokiej Izbie programu rządowego należy zaliczyć zapowiedź reformy w trzech dziedzinach: w dziedzinie ubezpieczeń społecznych, w dziedzinie ochrony zdrowia i dziedzinie edukacji narodowej.

Zapowiedziane przez panią premier zmiany w polityce społecznej zyskują naszą aprobatę. Uważamy, że polityka społeczna państwa powinna być prowadzona także poprzez instytucje niepaństwowe, to znaczy przy pomocy stowarzyszeń, związków zawodowych i parafii. Zwiększy to jej skuteczność, umożliwi też dotarcie do ludzi, do których administracja państwowa dotrzeć nie może. Umożliwi również efektywne wykorzystanie energii społecznej i aktywności ludzkiej do realizacji reform, których sam rząd i parlament wykonać nie zdołają.

Spółczesność żąda od władz Rzeczypospolitej konkretnych działań. Jednym z najważniejszych, trapiących Polskę problemów jest sprawa bezrobocia. Dlatego też Klub Parlamentarny NSZZ "Solidarność" wychodząc z założenia, że konieczne jest przede wszystkim zapobieganie przyczynom, a nie skutkom tego zjawiska, oczekuje od rządu takiej polityki antyrecesyjnej, która motywować będzie pracodawców do inwestowania w tworzenie nowych miejsc pracy. Konieczne jest także ustalenie wysokości minimalnego zasiłku dla bezrobotnych, by nie był on niższy od minimum egzystencji. Minimum to musi być stale aktualizowane i stanowić powinno jeden z elementów negocjacji między rządem a związkami zawodowymi.

Oczekujemy także, że rząd podejmie postulowaną przez NSZZ "Solidarność" koncepcję kompleksowych negocjacji trójstronnych pomiędzy związkami zawodowymi, pracodawcami i rządem, a które dotyczyć będą kierunków reform gospodarczych i ich skutków społecznych. Spodziewamy się pilnego wprowadzenia procedur zawierania umów zbiorowych pracy, zastępujących dotychczasowe ustawowe regulacje zasad wynagradzania, standardów bezpieczeństwa pracy i innych zobowiązań pracodawcy wobec pracownika.

Sprawą kluczową dla szans powodzenia polskich reform jest prywatyzacja, jej dotychczasowy przebieg budzi wiele zastrzeżeń i wątpliwości. W powszechnej opinii prywatyzacja utożsamiana jest często z procedurą uwłaszczania odpowiedzialnej za degradację naszego kraju nomenklatury kosztem społeczeństwa.

Oczekujemy, że rząd zaproponuje klarowne, nie budzące społecznego sprzeciwu mechanizmy prywatyzacyjne. Spodziewamy się, że zagwarantowane w nich zostaną w sposób uczciwy i satysfakcjonujący interesy pracowników prywatyzowanych zakładów. Perspektywa prywatyzacji i zapowiedzianego przez panią premier zmniejszenia obszarów własnej działalności gospodarczej państwa nie mogą spowodować bagatelizowania problemów przedsiębiorstw państwowych. Dotychczas to one właśnie, ich załogi ponosiły największe koszty polskich przemian gospodarczych. Oddłużenie przedsiębiorstw państwowych jest problemem, którego załatwienie nie wolno już odłożyć.

Nasz klub jak i cały nasz związek oczekują bezzwłocznej inicjatywy ustawodawczej w tej sprawie. Oczekujemy od pani premier, że nie zabraknie jej zdecydowania w realizacji zapowiedzianych zmian. Spodziewamy się też, że koalicyjna formuła rządu nie utrudni ewentualnych korekt w składzie Rady Ministrów w razie wykazania przez kogoś z jej członków nieudolności, czy braku bezwzględnej uczciwości. Uważamy, że trzeba odejść od zasady, że raz powołany minister musi być, istnieć w tym rządzie do końca, do jego odwołania. Uważamy tak, ponieważ absolutna niepodważalna uczciwość, fachowość i skuteczność działania są cechami, których od rządu oczekują członkowie "Solidarności" i wszyscy obywatele naszego kraju.

(stenogram nie korygowany, bez autoryzacji)



## Spory zbiorowe i indywidualne

Wysuwane postulaty dotyczą nie uprawnień, lecz interesów ekonomicznych i społecznych danej grupy pracowniczej. Nie mają one charakteru roszczeniowego, tym samym nie mogą być dochodzone przed sądem pracy.

### Odpowiedzi na pytania dotyczące tej problematyki:

#### Czy można wszcząć spór zbiorowy wobec odmowy dokonania podwyżki płac?

Żądania płacowe są - jak na to wskazuje praktyka - najczęstszą podstawą sporu zbiorowego. Spór może wynikać z odmowy wysuniętego postulatu podwyżki płac, zmiany systemu wynagrodzenia, ustanowienia bardziej sprawiedliwych kryteriów podziału funduszy wypracowanych przez załogę, itp. Może się to przejawiać np. w wypowiedzeniu przez związek zawodowy dotychczasowego układu zbiorowego pracy lub zakładowego systemu płacowego i żądaniu zawarcia korzystniejszego.

Trzeba jednak podkreślić, iż zgodnie z art. 4 ust. 2 ustawy - jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem wypowiedzenia tego układu lub porozumienia.

Naruszenie przez pracodawcę praw i wolności związkowych może spowodować spór zbiorowy, w którym żądaniem związku zawodowego będzie zapewnienie trwałego przestrzegania tych praw i wolności.

#### Co należy rozumieć przez spór na tle naruszenia praw i wolności związkowych?

"Prawa i wolności związkowe" są terminem powszechnie używanym w dokumentach Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) na określenie uprawnień, jakie powinny przysługiwać związkom zawodowym i organizacjom pracodawców. Wolność związkowa jest uznana za jedno z podstawowych praw człowieka, zaś jej ochrona - gwarantowana m.in. na podstawie konwencji MOP nr 87 dotyczącej wolności związkowej i ochrony praw związkowych oraz nr 98 dotyczącej zasad prawa organizowania się i roko-

wań zbiorowych. Obie te konwencje zostały ratyfikowane przez Polskę. Przesądziło to zapewne o uznaniu naruszenia wolności związkowej za przedmiot sporu zbiorowego (łącznie z prawem do strajku).

W Polsce prawa wolności związkowej gwarantuje przede wszystkim ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych, zwłaszcza jej przepisy ogólne. Jednym z określonych w niej podstawowych praw związkowych jest prawo działalności związkowej w każdym zakładzie pracy (wyjątek dotyczy jedynie wojska), i to działalności w pełni samodzielnej, niezależnej od pracodawcy, administracji państwowej i samorządu terytorialnego, a także od innych organizacji. Prawem związkowym jest również ustawa gwarancja, że nikt nie może ponieść ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego albo wykonywania funkcji związkowej.

Naruszenie przez pracodawcę praw i wolności związkowych może spowodować spór zbiorowy, w którym żądaniem związku zawodowego będzie zapewnienie trwałego przestrzegania tych praw i wolności.

#### Czy spór zbiorowy może dotyczyć interesów także innych niż pracownicze i upr. zawodowych?

Tak. Spór zbiorowy może dotyczyć również interesów trzech następujących grup zawodowych (mających prawo zrzeszać się w związkach zawodowych): - członków rolniczych spółdzielni produkcyjnych, - osób wykonujących pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami oraz osób wykonujących pracę nakładczą (chałupników).

Natomiast spór zbiorowy dotyczący praw i wolności związkowych może dotyczyć także dalszych grup zawodowych, mających prawa zrzeszania się w związki zawodowe, jednak nie uprawnionych do wszczynania sporów zbiorowych dotyczących warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych. Do tej grupy zawodowej należą funkcjonariusze Policji i Straży Granicznej.

#### Czy dopuszczalne jest wszczęcie sporu zbiorowego, jeżeli w danym zakładzie pracy obowiązuje zakładowy system wynagradzania?

Ustawa nie stawia w zasadzie żadnych warunków, których spełnienie uzasadniałoby wszczęcie sporu zbiorowego. Wprowadzono jednak dość istotne wyjątki od tej zasady, dotyczące wszystkich

rodzajów układów zbiorowych pracy i innych porozumień, których stroną jest organizacja związkowa.

W myśl art. 4 ustawy z 23 maja 1991 r. oraz art. 241 par. 7 k.p., obowiązują następujące ograniczenia we wszczynaniu i prowadzeniu sporu zbiorowego:

- jeżeli spór dotyczy treści układu zbiorowego pracy lub innego porozumienia, którego stroną jest organizacja związkowa, wszczęcie i prowadzenie sporu o zmianę układu lub porozumienia może nastąpić nie wcześniej niż z dniem ich wprowadzenia,
- przepisów rozdziałów 2-4 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nie stosuje się również w czasie postępowania rejestracyjnego układu zbiorowego pracy i zakładowej umowy zbiorowej oraz w czasie rozstrzygnięcia sporu dotyczącego układu zbiorowego pracy - na podstawie art. 241 par. 3 k.p. lub sporu dotyczącego zakładowej umowy zbiorowej - na podstawie art. 241 par. 13 i nast. k.p.

Z tej regulacji wynika zatem, że jak długo związek zawodowy nie dokona wypowiedzenia zakładowego systemu wynagradzania, tak długo nie może wszcząć sporu o jego zmianę. Odnosi się to jednak wyłącznie do tych elementów płacowych, które są objęte systemem zakładowym.

#### Czy przedmiotem sporu zbiorowego może być żądanie zmiany dyrektora przedsiębiorstwa?

Zakres przedmiotowy sporu zbiorowego określony w art. 1 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych nakazuje udzielić odpowiedzi przeczącej na pytanie. Według tego przepisu spór zbiorowy może dotyczyć jedynie: a) warunków pracy, płac lub świadczeń socjalnych oraz b) praw i wolności związkowych pracowników lub innych grup, którym przysługuje prawo zrzeszania się w związki zawodowych. Z tej regulacji wynika, że przedmiotem sporu zbiorowego mogą być postulaty dotyczące interesów ekonomicznych i społecznych pracowników. Nie mieszczą się zatem w tym pojęciu takie żądania, jak zmiana dyrektora przedsiębiorstwa lub rady pracowniczej, przywrócenie danego pracownika do pracy itp. W jednym tylko wypadku może być wszczęty spór zbiorowy o prawa pracownicze, a mianowicie gdyby zostały naruszone prawa wolności związkowej, zaś strajk może być ogłoszony bez wyczerpania procedur przedstrajkowych m.in. wówczas gdy pracodawca rozwiązał stosunek pracy z prowadzącym spór działaczem związkowym.



# Krzyżówka 13/92

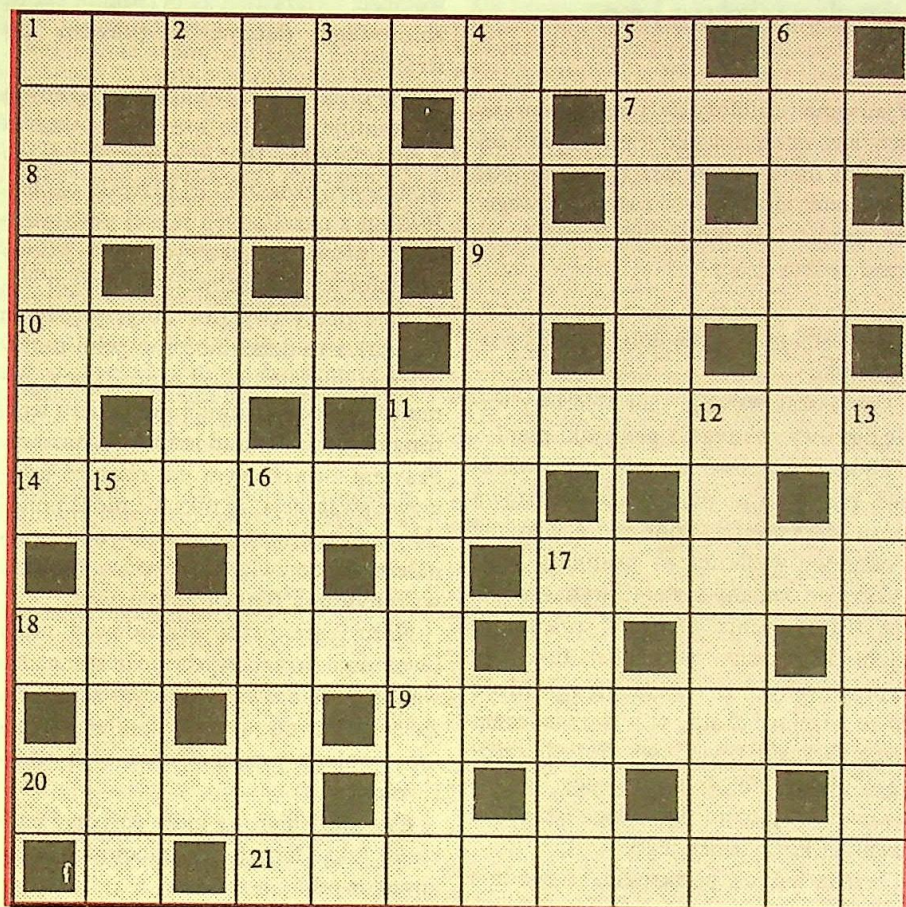
## Poziomo:

1. Jan, satyryk z kabaretu "ELITA",
7. uliczny lub czołgowy,
8. na piersi rycerza,
9. terytorium,
10. dno statku,
11. zuch, chwyt,
14. wiatrem powodowana,
17. w kości,
18. część meczu hokejowego,
19. zetor lub ursus,
20. bogini zwycięstwa,
21. szeroka aleja miejsce spacerów,

## Pionowo:

1. pieczony na rożnie,
  2. miara ciężaru,
  3. dodatek do ceny,
  4. przeżywamy ją w naszym kraju,
  5. zbiórka pieniędzy,
  6. wschodnia walka wręcz,
  11. słoneczne lub sztuczne,
  12. saperka,
  13. węzeł ze wstążki,
  15. wieś koło Legnicy
  16. ma go przyczepa,
  17. na nich odważniki i towar.
- "Zbigniew"

Za rozwiązanie krzyżówki nr 11/92 nagrodę wylosowała Pani Anna Jastrzębska z Wrocławia. Gratulujemy! Nagrodę wysłamy pocztą.



## POMAGAJĄ LUDZIOM JESIENI

Zarząd Regionalnej Sekcji Emerytów i Rencistów NSZZ "Solidarność Zagłębie Miedziowe w Legnicy (ul. Libana 10), wyczerpawszy swoje bardzo skromne fundusze - zwrócił się ostatnio z apelem do Komisji Zakładowych naszego Związku oraz do dyrekcji niektórych (większych) zakładów pracy w Regionie z apelem o pomoc finansową.

Jako pierwsza odpowiedziała na apel weteranów pracy Komisja przy Zakładzie Energetycznym w Legnicy, zasilając puste konto Regionalnej Sekcji kwotą pół miliona złotych. Stanowi to odczuwalny "zaszczyk" pieniędzy - na potrzeby bieżące.

Prezydium zarządu Sekcji składa tą drogą serdeczne solidarnościowe podziękowanie Komisji Zakładowej NSZZ "Solidarność" przy Zakładzie Energetycznym w Legnicy (który sam się boryka z trudnościami natury finansowej) i zapewnia o swojej wdzięczności.

Za każdą pomocną dłoń będziemy szczerze zobowiązani!

Nasze aktualne konto:  
Region. Sekcja Emer. i Renc. NSZZ "Solidarność"  
Zagłębie Miedziowe w Legnicy,  
ul. Libana 10  
Bank Zachodni  
Oddział w Legnicy  
konto:  
3838000-12159-132

## Komunikat

Przypominamy, że od września składki przesyłane na rzecz Regionu i Komisji Krajowej przez Komisje zakładowe wynosi 35% wpływu składek członkowskich.

Jednocześnie po raz kolejny proszę o wpisywanie na drukach przelewów ilości członków naszego związku skupionych w zakładzie pracy.

Skarbnik Zarządu Regionu  
Zbigniew Kuźniar

Egzemplarz bezpłatny - do użytku wewnętrznego, numer zamknięto 12.09.92. r.

Wydaje: Zarząd Regionu Zagłębie Miedziowe NSZZ "Solidarność", 59-220 Legnica, ul. Fryderyka Skarbka 9, tel. 260-12, 260-13, fax 44-04-70

Druk skład komputerowy: ZP Kolograf, 59-220 Legnica, Al. Rzeczypospolitej 6c, tel./fax 297-86