



Uwagi Biura Zarządu Głównego NSZZ FiPW
do projektów ustaw pragmatycznych
(wersja z 30 sierpnia 2007r.)

I. Ustawa o Służbie Więziennej.

1. art. 2.2.8. - jest sprzeczny z zadaniami określonymi dla Służby Więziennej w Kodeksie karnym wykonawczym. Podane w „Uzasadnieniu” wyjaśnienie, że jest to nowe zadanie związane z ewentualnymi kontyngentami zagranicznymi jest mało wiarygodne.
2. art. 13 - „*Ustanawia się dzień 8 lutego świętem Służby Więziennej*”. NSZZ Funkcjonariuszy i Pracowników Więziennictwa już od szeregu lat zabiega aby dniem święta Służby Więziennej była rocznica uchwalenia „Dekretu w sprawie tymczasowych przepisów więziennych” z dnia 8 lutego 1919r., który jako pierwszy normował funkcjonowanie polskiego więziennictwa.
3. art. 19.1. - dopisać: „*po uzgodnieniu jego treści z krajowym przedstawicielstwem związku zawodowego, o którym mowa w art. 22.*”
4. art. 27.3.2. oraz art. 27.4. wprowadzają specyficzny, i nie zrozumiały dla nas, podział na kobiety „o widocznej ciąży” oraz „będących w widocznej ciąży”. Ma to o tyle istotne znaczenie, że dla obu tych kategorii kobiet ustala się różne zasady stosowania środków przymusu bezpośredniego.

II. Ustawa o funkcjonariuszach i pracownikach Służby Więziennej.

1. art. 15.2. - należy skrócić terminy oczekiwania na kolejny awans na stopniu służbowym. Wszystkie inne służby mundurowe dokonały takiego skrócenia już kilka lat temu. Ponadto, oczekiwanie na kolejny awans w Służbie Więziennej i tak jest wydłużone w porównaniu do innych służb mundurowych, gdyż tylko w SW na stanowiskach chorążackich wymagane jest dodatkowo posiadanie wykształcenia wyższego zawodowego, podczas gdy w innych służbach wystarczające jest posiadanie wykształcenia średniego. W związku z powyższym proponujemy aby okresy oczekiwania na awans wynosiły w poszczególnych korpusach:

- w korpusie szeregowych	-	1 rok
- w korpusie podoficerów	-	2 lata
- w korpusie chorążych	-	3 lata
- w korpusie oficerów	-	4 lata

2. art. 26 - dopisać ustęp 2 o treści: „*mianowanie na stanowiska, o których mowa w ust. 1, następuje na pięcioletnią kadencję*”. NSZZ FiPW zdecydowanie opowiada się za zasadą, że wszystkie wyższe stanowiska kierownicze w Służbie Więziennej winny być stanowiskami kadencyjnymi.
3. art. 28.1.2. - rozdzielić przesłanki z tytułu „choroby” i „niemożności sprawowania funkcji” na dwie odrębne, przecież nie są one tożsame, zarówno pod względem czasowym, jak i rzeczywistych przyczyn absencji.
4. art. 30. - winien określać maksymalny czas pozostawania „w dyspozycji”. Wprawdzie art. 44.2. określa taki czas na 12 miesięcy, ale (naszym zdaniem) jest to okres zdecydowanie za długi i powinien wynosić: do 6 miesięcy, także w dalszych uregulowaniach dotyczących dyrektorów okręgowych.
5. art. 38 i dalsze - uregulowania dotyczące „przeniesienia” oraz „delegowania” powinny być określone w odrębnych artykułach, gdyż nie są one tożsame. W obowiązującej obecnie ustawie o Służbie Więziennej też te uregulowania zapisane są łącznie, co sprawia problemy interpretacyjne nawet dla służb kadrowych.
6. art. 39. - słowa „innej miejscowości” zastąpić słowami „*innej jednostki organizacyjnej*”, co jest zgodne z innymi uregulowaniami w tym rozdziale, jak również w zgodzie z wyjaśnieniem zawartym w uzasadnieniu.
7. art. 43.2. - fakultatywność tego zapisu zastąpić zasadą obligatoryjnego powierzenia obowiązków. W jednostce o zmilitaryzowanym charakterze nie może być dowolności w tym zakresie.
8. art. 44.1. - tutaj również winna obowiązywać obligatoryjność decyzji.
9. art. 44.2. - okres 12 miesięcy skrócić do 6 miesięcy, który jest okresem wystarczającym do podjęcia decyzji o powierzeniu nowego stanowiska lub zwolnienia ze służby.
10. art. 45.2.2. - zdecydowanie wykreślić te przesłankę, która (w oparciu o dotychczasową ustawę) służy głównie do zastraszania funkcjonariuszy przez kadre kierowniczą, gdyż wystarczy sporządzić tylko jedną negatywną (bardzo często tendencyjną) opinię służbową, niwelującą cały dotychczasowy służbowy dorobek funkcjonariusza. Ma to szczególne znaczenie w służbie o zhierarchizowanym systemie kierowania i zarządzania. Naszym zdaniem przesłanką wystarczającą do dyscyplinowania i egzekwowania właściwej postawy w pracy jest zapis art. 45.2.3.
11. art. 48.2.11. - wnioskujemy aby (podobnie jak jest w dotychczasowych uregulowaniach ustawowych) decyzja o zwolnieniu ze służby z powodu „zaistnienia ważnego interesu służby” była podejmowana „*po zasięgnięciu opinii właściwego organu związku zawodowego*”. Celem utrzymania dotychczasowego zapisu jest podtrzymanie możliwości ewentualnego przeciwdziałania zjawiskom mobbingu.
12. art. 58.2. - wnosimy o wykreślenie ostatniego zdania o treści: „od opinii o służbie odwołanie nie przysługuje”.
13. art. 61.2. - dopisać słowa: „*i właściwymi terytorialnie organami związku zawodowego*”.
14. art. 66.3. - po słowach „w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy” wstawić zdanie: „*oraz dotyczących przeciwdziałania zjawiskom mobbingu*”.

Brak takiego uzupełnienia spowoduje brak jakichkolwiek możliwości prawnych ubiegania się funkcjonariusza o odszkodowanie za mobbing, nawet na zasadach ogólnych.

15. art. 74.2. - należy bezwzględnie wykreślić. Te wyjątkowo niekorzystne unormowania zawarte w ust. 2 dotyczą funkcjonariuszy działu ochrony, pełniących służbę w systemie wielozmianowym, w najtrudniejszych i najbardziej niebezpiecznych warunkach, w stałym i bezpośrednim kontakcie z osobami pozbawionymi wolności. Ta szczególnie uciążliwa praca winna być nagradzana dodatkowymi dniami wolnymi, a nie – jak się proponuje w ust. 2 – zabieraniem dni wolnych od służby na obowiązkowe przeciw ćwiczenia. Ponadto, sumaryczne zliczenie 30 minut (doliczane do każdej służby) oraz 40 godzin na ćwiczenia strzeleckie, daje w praktyce prawie pełny (dodatkowy trzynasty) miesiąc służby, bez możliwości jakiegokolwiek rekompensaty, zarówno w postaci czasu wolnego, czy gratyfikacji finansowej.
16. art. 83. - Proponujemy uzupełnić o zdanie: *„Jeżeli zwolnienie następuje w pierwszym półroczu funkcjonariusz jest zobowiązany do wykorzystania odpowiednio proporcjonalnej części urlopu”*. Od szeregu już lat, w Służbie Więziennej, generalnie odejścia na zaopatrzenie emerytalne odbywają się w terminie do końca lutego danego roku. Jest to związane m.in. z terminem waloryzacji rent i emerytur. Obowiązek wykorzystania całego urlopu spowoduje przesunięcie terminu zwolnienia, co może niekorzystnie wpływać na wysokość pobieranej emerytury.
17. art. 86.3. - wykreślić gdyż jest zbędny. Ten przepis jest regulowany w ustawie o związkach zawodowych.
18. art. 104.2. - słowa „może zezwolić” należy zastąpić słowem: „*zezwała*”. Jeżeli ustawa szczegółowo określa przesłanki jakie powinny posiadać ewentualne zajęcia zarobkowe poza służbą, to nie widzimy potrzeby wprowadzania fakultatywności decyzji przełożonego.
19. rozdział 12 – Sprawy mieszkaniowe, pozostawiamy bez zgłaszania szczegółowych uwag, gdyż zdaniem związku zawodowego proponowane rozwiązania nie są zgodne z ogólnymi oczekiwaniami funkcjonariuszy. Możliwość wzięcia pożyczki uzależniona jest przecież także (a może przede wszystkim) od możliwości jej spłaty. Takiej możliwości nie będą mieli funkcjonariusze kadry podstawowej, którzy posiadają rzeczywiste potrzeby mieszkaniowe. Dlatego też adresatami proponowanych przepisów mieszkaniowych będzie głównie kadra kierownicza i dyrektorska. NSZZ Funkcjonariuszy i Pracowników Więziennictwa opowiada się bądź za ujednoliceniem wysokości pomocy finansowej na pozyskanie mieszkania (lub za rezygnacją z takiego uprawnienia), albo za całkowitą rezygnacją dotychczasowych uprawnień mieszkaniowych, kosztem znacznego zwiększenia wskaźnika uposażeń.
20. art. 130. - dopisać punkt 5 o treści: *„zwolnienia lekarskiego na skutek choroby lub wypadku, wynoszącego do 15 dni. Jeżeli choroba lub wypadek powstały w związku z pełnieniem służby obniżenia nagrody rocznej nie stosuje się”*. Nagroda roczna przysługuje przecież za należyte wykonywanie obowiązków służbowych (art. 129.1. projektu ustawy), a nie za frekwencję.

- Ponadto funkcjonariusz, który nie ze swojej winy, nabawił się choroby lub uległ wypadkowi, w związku z wykonywaniem obowiązków służbowych, nie może ponosić dodatkowych, finansowych, konsekwencji tych zdarzeń.
21. art. 144 - nie jest dla nas zrozumiałym powód wyłączenia dzieci uczących się w szkołach podstawowych i gimnazjalnych. Dlatego też proponujemy inną treść ust. 2. – „*Pomoc finansowa, o której mowa w ust. 1, przysługuje na okres kształcenia, nie dłużej jednak niż do ukończenia 25 roku życia*”.
 22. art. 153. - w miejsce ust. 3 i 4 proponujemy zapis: „*3. w przypadku braku możliwości mianowania, o którym mowa w ust. 1, funkcjonariusza przenosi się do dyspozycji przełożonego, na okres nie dłuższy niż 12 miesięcy, lub, za jego zgodą, mianuje się na stanowisko służbowe odpowiednio niższe, z uwzględnieniem art. 40 ust. 1.*”. Nie można zgodzić się na proponowane w projekcie zapisy, w wyniku których to tylko funkcjonariusz ma ponosić konsekwencje służbowe (utrata stanowiska) i finansowe, z powodu wydania wobec niego błędnych decyzji administracyjnych i wyroków. Pozostawanie w dyspozycji przełożonego i tak w konsekwencji może zakończyć się zwolnieniem ze służby, o czym przesądza przecież art. 48.2.6. projektu ustawy. Ponadto zupełnie nie jest zrozumiałe dlaczego proponuje się możliwość pozostawania przez 12 miesięcy w dyspozycji przełożonego dla: dyrektora generalnego i dyrektorów okręgowych (art. 44.2. projektu), nawet w przypadku zwolnienia ich z dotychczas zajmowanych stanowisk, a wobec funkcjonariuszy kadry podstawowej nie proponuje się takiego rozwiązania, nawet w przypadku prawnego przywrócenia ich do służby.
 23. art. 154.1. - proponujemy okres 6 miesięcy zastąpić okresem co najmniej 1 roku. Perspektywa wypłacenia funkcjonariuszowi wyższego świadczenia będzie mobilizująca dla decydentów w sprawie szybkiego wydania decyzji odwoławczych. W przeciwnym razie mogą oni skutecznie wydłużać okres pozostawania funkcjonariusza poza służbą bez środków do życia.
 24. art. 161.6 i 7. – proponujemy wykreślić. W pozostałej części uregulowań dyscyplinarnych (Rozdział 15) jest szereg innych rozwiązań mających cele wychowawcze i dyscyplinujące. Między innymi art. 166 przesądza, że kara nagany spełnia charakter rozmowy dyscyplinującej. Ponadto propozycja zapisów art. 161 ust. 1 i 2 jest mało logiczna, gdyż za czyn „mniejszej wagi”, za który nie należy się nawet nagana, sporządza się notatkę, którą wpina się na okres 1 roku by miała swoje odzwierciedlenie w opinii służbowej. Natomiast karę nagany (czyli za czyn „większej wagi”) zaciera się po upływie 6 miesięcy i uznaje za niebyłą.
 25. art. 189.1. - w miejsce słów „może powołać” wnosimy o wpisanie słowa „*powołuje*”. Sprawy dyscyplinarne, a w szczególności procedury odwoławcze, w służbach mundurowych są niezwykle istotne, z uwagi na specyficzną służbową podległość. Dlatego też nie można tych spraw pozostawiać do całkowitej uznaniowości przełożonych. Powołanie Komisji winno mieć charakter obligatoryjny, w przeciwnym razie jakakolwiek zmiana dotychczasowych uregulowań ustawowych w tym zakresie nie może uzyskać akceptacji związku zawodowego.

26. art. 194.2.1. - proponujemy skrócić okres zatarcia kary nagany do 3 miesięcy (w miejsce proponowanych w projekcie 6 miesięcy), tak jak to ma miejsce w dotychczasowych uregulowaniach dyscyplinarnych. W szczególności, że kara nagany (po likwidacji dotychczasowej kary upomnienia), zgodnie z proponowanym art. 166, jest karą najniższą, polegającą jedynie na przeprowadzeniu rozmowy dyscyplinującej. Konsekwencje, w tym również finansowe, takiej rozmowy nie mogą być aż tak dotkliwe.
27. art. 194.7. - ostatniemu zdaniu proponujemy nadać treść: *„Orzeczenie o odstąpieniu od ukarania usuwa się z akt osobowych po upływie 2 miesięcy, a orzeczenie o warunkowym zawieszeniu wykonania kary po upływie okresu próby, o którym mowa w art. 186.7. Przepisy ust. 3 i 4 stosuje się odpowiednio”*.

Bronisław Ogonek-Obierzyński
przewodniczący
Zarządu Głównego NSZZ FiPW