



Na „Rudnej” – co roku ten sam problem

Pracownicy Zakładów Górniczych „Rudna” każdego roku zmagają się z problemem zapisywania dzieci na zagraniczne kolonie. Nie inaczej jest w tym roku... Niestety, już nie raz pisaliśmy o corocznie występującym problemie, lecz nic się nie zmienia i sprawa wraca jak bumerang. NSZZ „Solidarność” od lat chce usprawnić zasady „rekrutacji dzieci i młodzieży na letni wypoczynek”, jednakże nie ma woli dokonania zmian ze strony pozostałych organizacji związkowych. Rzekomo nie ma żadnego problemu i wszystko powinno odbywać się tak jak obecnie. Być może z sentymentem ogląda się przez okna kolejki jak za dawnych lat, ale pracownicy z pewnością woleliby zapisać dzieci na kolonie w sposób bardziej cywilizowany.

Miejsca zapisów na kolonie w ZG „Rudna” przypominają raczej czasy minionej epoki niż dobrze zorganizowany mechanizm. Zła organizacja i panujące zasady powodują problemy z ograniczoną ilością miejsc przez co dochodzi do przykrych zdarzeń. Cała sytuacja jest uwłaczająca i poniżająca dla pracowników. Zdaniem NSZZ „Solidarność” pierwszeństwo przy korzystaniu ze świadczeń powinni mieć pracownicy, którzy z tego świadczenia w poprzednim roku nie korzystali. W przypadku większej liczby zgłoszeń od ilości dostępnych miejsc lista zakwalifikowanych powinna być ustalana w drodze losowania.

Prezydium Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” KGHM Polska Miedź S.A. O/ZG „Rudna” wydało stanowisko w sprawie rekrutacji i zapisów dzieci pracowników na kolonie organizowane przez Dział Socjalny.

1. Wnioski mają prawo złożyć wszyscy pracownicy.
2. Z wyjazdu na kolonie zagraniczne w pierwszej kolejności powinno skorzystać dziecko pracownika, które w roku poprzednim nie korzystało z tej formy wypoczynku. W przypadku gdy ilość chętnych jest większa od ilości miejsc powinno się dokonać losowania uczestników.
3. W przypadku gdy nie wszystkie miejsca zostaną wypełnione można je uzupełnić w drodze losowania spośród dzieci, które

4. korzystały z takiej formy wypoczynku w ubiegłym roku.
5. Podobne zasady powinny dotyczyć rekrutacji na kolonie krajowe, jeżeli ilość chętnych będzie większa od ilości zagwarantowanych miejsc.
6. Po zakwalifikowaniu (losowaniu) Dział Socjalny poinformuje zainteresowanych pracowników o miejscach i terminach wyjazdu.

Czas najwyższy wprowadzić zdrowe zasady i nie serwować pracownikom co roku tych samych „atrakcji”.

Komunikat dla pracowników O/ZG „Polkowice-Sieroszowice”

Jacek Dziuba, Zastępca Przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w KGHM Polska Miedź SA O/ZG „Polkowice-Sieroszowice” informuje, że każdy pracownik zatrudniony w ZG „Polkowice-Sieroszowice” może skorzystać z oferty PZU dla Pracowników KGHM PM SA dotyczącej ochrony odpowiedzialności materialnej i praw-

Składka za ubezpieczenie płatna w 12 miesięcznych ratach

Ubezpieczenie	Wariant 1	Wariant 2	Wariant 3	Wariant 4	Wariant 5
NNW	7500 zł	15000 zł	15000 zł	30000 zł	50000 zł
Odpowiedzialność materialna	15000 zł	25000 zł	30000 zł	50000 zł	50000 zł
Mandaty, kary, grzywny	1000 zł	2000 zł	2500 zł	5000 zł	5000 zł
Zawieszenie w czynnościach	5000 zł	5000 zł	10000 zł	15000 zł	20000 zł
Ochrona prawna	5000 zł	10000 zł	15000 zł	20000 zł	25000 zł
Składka roczna	96 zł	132 zł	144 zł	216 zł	276 zł
Składka za miesiąc	8 zł	11 zł	12 zł	18 zł	23 zł

nej. Zainteresowani pracownicy mogą zgłaszać się do biura Centrum Usług Księgowych na szybie SW-I w celu złożenia deklaracji. Szczegółowe informacje dotyczące ubezpieczenia można uzyskać w biurze związku NSZZ „Solidarność” lub w Centrum Usług Księgowych.

Z okazji Dnia Świętego Floriana wszystkim Hutnikom Polskiej Miedzi życzymy dużo zdrowia, bezpiecznej pracy, spełnienia marzeń oraz samych sukcesów w życiu prywatnym i zawodowym

KGHM CUPRUM – początek Bizancjum?

Były już Prezes Zarządu KGHM Herbert Wirth pod koniec swojego urzędowania postanowił wcielić kilka spółek z grupy kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A. do KGHM Cuprum tworząc w ten sposób spółkę o nazwie Centrum Wiedzy. NSZZ „Solidarność” od początku sprzeciwiała się temu pomysłowi. Nowy Prezes Krzysztof Skóra zaniechał wdrażania projektu dzięki czemu połączenia nie będzie. Mimo jasnej deklaracji w KGHM Cuprum dochodzi do tworzenia nowych miejsc pracy, w większości na stanowiskach kierowniczych i dyrektorskich. O sprawie pisaliśmy już na łamach Pryzmatu. Poniżej można zapoznać się z pismem Przewodniczącego Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” KGHM Cuprum do Prezesa Zarządu KGHM Krzysztofa Skóry.

Szanowny Panie Prezesie!

Przesłana do NSZZ „Solidarność” Pracowników KGHM Cuprum Sp. z o.o. - CBR odpowiedź z dnia 17 marca 2016 r. Nr DN/33/2016 jest zdaniem Komisji Zakładowej niepełna i w znacznej części oparta na planach, które Zarząd KGHM Cuprum przedstawił pracownikom w dniu 15 lutego 2016 r. (...). Ponadto można odnieść wrażenie, że wprowadzane zmiany zostały już zaakceptowane przez Nadzór Korporacyjny KGHM Polska Miedź SA mimo braku pogłębionej analizy ich merytorycznego uzasadnienia.

W odpowiedzi otrzymaliśmy informację o utworzeniu 4 nowych administracyjnych stanowisk kierowniczych, na które przeszerowano pracowników, i związanego z tym wyższego wynagrodzenia wraz z uzasadnieniem finansowym. Nie wspomniano jednak o utworzeniu nowych stanowisk kierowniczych i dyrektorskich, które choć obecnie nie zostały obsadzone to wydaje się, że oczekują na zatrudnienie bliżej nieokreślonych osób w dogodnej dla Zarządu chwili. Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. wprowadził wprawdzie zalecenie o konieczności informowania (przed podjęciem działań) Wydziału Nadzoru Korporacyjnego Spółek Krajowych o zamiarze działań personalnych, w tym nowych przyjęć do pracy czy przesunięć kadrowych w ramach organizacji, ale zdaniem Komisji Zakładowej w tej sytuacji stanowi to tylko częściowe zabezpieczenie przed nieuzasadnionym merytorycznie i ekonomicznie zatrudnianiem na nieefektywnych stanowiskach pracy.

Przykładem takich nieefektywnych działań może być tworzenie specjalnej komórki organizacyjnej do koordynowania działań związanych z pozyskiwaniem i obsługą projektów badawczych realizowanych w ramach Narodowego Centrum Badań i Rozwoju CuBR, Narodowego Centrum Nauki i Komisji Europejskiej oraz programów krajowych. Należy bowiem pamiętać, że zarówno na etapie pozyskiwania tych projektów jak i ich obsługi zdecydowaną większość pracy muszą wykonać osoby merytorycznie zaangażowane w ich realizację. Dotychczasowe doświadczenia pokazały, że żadne służby pomocnicze nie są w stanie odciążyć ich w istotnym stopniu zarówno podczas przygotowywania wniosków aplikacyjnych, jak i na etapie raportowania i rozliczania projektów. Tworzenie w tym celu oddzielnej komórki z osób niezaangażowanych merytorycznie jest tylko niepotrzebnym pomnażaniem kosztów. Koordynacją i obsługą tych projektów może się zająć jedna, maksymalnie dwie przeszkolone osoby zatrudnione w ramach istniejących komórek organizacyjnych.

Kolejnym przykładem jest rozbudowa Działu Zasobów Ludzkich - utworzenie nowego stanowiska dyrektorskiego i dwóch kierowniczych, czyli realizacja pomysłu zmiany organizacyjnej wprost z Centrum Wiedzy. W sytuacji całkowitego zaniechania powołania Centrum Wiedzy, utworzone stanowiska uważamy za nieefektywne i kosztotwórcze. Podobna sytuacja ma miejsce w Dziale Księgowości, gdzie utworzono dwa dodatkowe stanowiska kierownicze. We wszystkich powyższych przypadkach w nowo utworzonych działach jednemu kierownikowi podlega co najwyżej jeden pracownik.

Mając powyższe uwagi na względzie, jedynym skutecznym działaniem zapobiegawczym wydaje się być zatrzymanie zmian organizacyjnego firmy lub wręcz powrót do schematu pierwotnego.

Styl przesłanej odpowiedzi wyraźnie sugeruje, poprzez bardzo gór-

nolotne uzasadnienia merytoryczne i minimalizowanie wpływu finansowego wprowadzanych zmian na przyszłość KGHM Cuprum, że istnieje ścisły związek stanowiska Wydziału Nadzoru Korporacyjnego Spółek Krajowych z opinią Zarządu KGHM CUPRUM, bez jakiegokolwiek odniesienia się do konsultacji przeprowadzonych w zakresie wprowadzanych zmian ze stroną pracowniczą (Rada Pracowników). Wobec tego ponawiamy naszą prośbę do Pana Prezesa o zajęcie bezstronnego stanowiska na temat wprowadzanych sugestiami poprzedniego Zarządu KGHM Polska Miedź SA zmian organizacyjnych w KGHM Cuprum.

Andrzej Kawaler
Przewodniczący Komisji Zakładowej
NSZZ „Solidarność” KGHM Cuprum

Sekcja Krajowa Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” oczekuje stanowiska Zarządu KGHM Polska Miedź S.A. na temat spraw poruszonych w piśmie.



Informacja prawna dotycząca „urlopu na żądanie”

Na wniosek Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” KGHM Polska Miedź S.A. O/ZG „Polkowice-Sieroszowice” Adwokat Marek Wałas przygotował informację prawną, wraz z przepisami prawnymi i przepisami źródłowymi, dotyczącą „urlopu na żądanie” (art. 167[2] Kodeksu pracy). Poniżej można zapoznać się z dokumentem.

W związku z wątpliwościami dotyczącymi interpretacji uprawnień i obowiązków pracownika i pracodawcy związanych z instytucją tzw. „urlopu na żądanie” wyjaśniam, co następuje.

Zgodnie z art. 167[2] Kodeksu pracy „Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu.”

Najwięcej wątpliwości w praktyce stosowania tej instytucji budzą kwestie:

- terminu, kiedy pracownik może zgłosić żądanie,
- obowiązku pracodawcy udzielenia pracownikowi tego urlopu,
- formy, w jakiej żądanie udzielenia urlopu powinno zostać zgłoszone.

W tej pierwszej kwestii stanowisko doktryny i orzecznictwa nie jest jednolite. W wyroku z 15.11.2006 r., sygn. I PK 128/06 (LexOmega), Sąd Najwyższy stwierdził, że „wniosek o udzielenie urlopu na żądanie powinien być zgłoszony najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu,

jednak do chwili przewidywanego rozpoczęcia pracy przez pracownika według obowiązującego go rozkładu czasu pracy” (teza 1), przy czym „regulamin pracy albo przyjęta u pracodawcy praktyka zakładowa (zwyczaj) mogą przewidywać późniejsze zgłoszenie wniosku o udzielenie urlopu na żądanie” (teza 2). K. Jaśkowski zauważa jednak, że „gdyby zamierzono uregulować tę kwestię w sposób przyjęty w tezie 1 powołanego powyżej wyroku, to należało w art. 167[2] zdanie drugie k.p. napisać, że pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu przed terminem rozpoczęcia pracy zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Po drugie, ten przepis nie zabrania udzielenia pracownikowi urlopu już po jego wykorzystaniu. W omawianym wyroku podniesiono, że nie jest to wówczas udzielenie urlopu, lecz usprawiedliwienie nieobecności w pracy. Nie ma niczego sprzecznego z prawem w tym, że korzystanie przez pracownika z urlopu na żądanie jest traktowane jak usprawiedliwiona nieobecność w pracy. Po trzecie, nawiązując do argumentu sądu o dezorganizacji pracy przez korzystanie z urlopu na żądanie nieudzielonego przez pracodawcę, należy podnieść, że nie samo dezorganizują pracę nieobecności pracownika z przyczyn usprawiedliwionych, a o nich pracownik może zawiadomić pracodawcę najpóźniej w drugim dniu nieobecności [...]” (K. Jaśkowski, „Komentarz do art. 167[2] Kodeksu pracy”, [w:] „Kodeks pracy. Komentarz”, LexOmega). Niemniej stanowisko zaprezentowane ww. orzeczeniu Sąd Najwyższy potwierdził m.in. w wyroku z 07.02.2008 r., sygn. akt II PK 162/07 (LexOmega) oraz w wyroku z 07.11.2013 r., sygn. SNO 29/13 (LexPrestige), przyjmując, że wniosek o urlop na żądanie powinien zostać zgłoszony najpóźniej do momentu przewidzianego rozpoczęcia pracy zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy. Powyższa interpretacja przepisu uzyskała walor dominującej i stanowi zwrot w poglądach na omawianą kwestię. Upřednio (ale przez niektórych autorów do dziś) prezentowano pogląd akceptujący sytuację, w której w razie milczenia pracodawcy w sprawie wniosku pracownika, pracownik mógł rozpocząć urlop na żądanie. Pogląd ten opierał się na stanowisku Sąd Najwyższego, zawartym w wyroku z 26.01.2005 r., sygn. II PK 197/04, w świetle którego „nieobecność w pracy po zgłoszeniu przez pracownika żądania udzielenia urlopu w trybie art. 167[2] KP, na które pracodawca nie udzielił odpowiedzi, nie uzasadnia rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia na podstawie art. 52 par. 1 pkt 1 KP”, a dopełnienie obowiązku zgłoszenia wniosku o urlop na żądanie w wymaganym terminie upoważnia pracownika do rozpoczęcia urlopu i jego nieobecność w pracy z tego powodu nie może być uznana za nieusprawiedliwioną (za M. Kohutek, „Komentarz do art. 167[2] Kodeksu pracy”, [w:] „Kodeks pracy. Komentarz”, LexOmega). Obecnie jednak większość autorów przyjmuje, że dla skorzystania z urlopu na żądanie w sposób zgodny z prawem niezbędna jest decyzja pracodawcy o udzieleniu tego urlopu.

„Przyjąc więc należy, że pracownik nie tylko może, ale wręcz powinien, ze względu na obowiązek dbałości o dobro pracodawcy, zgłosić swe żądanie możliwie jak najwcześniej” (M. Kohutek, ...). Jednakże, jak już wyżej wskazano, późniejszy termin zgłoszenia wniosku może zostać ustalony w wewnątrzzakładowym źródle prawa pracy lub może wynikać z przyjętego w zakładzie pracy zwyczaju (vide m.in. wyrok z 07.11.2013 r., sygn. SNO 29/13).

W przypadku KGHM Polska Miedź SA O/ZG „Polkowice-Sieroszowice” taka szczegółowa regulacja nie została wprowadzona. Zgodnie bowiem z par. 36 ust. 7 Regulaminu pracy „Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Urlop na żądanie nie jest ujmowany w planie urlopu wypoczynkowego na dany rok kalendarzowy, winien być jednak wykazany w wymiarze urlopu przysługującego w danym roku.” Aktualny pozostaje zatem ww. pogląd, iż wniosek o urlop na żądanie powinien zostać zgłoszony najpóźniej do momentu przewidzianego rozpoczęcia pracy zgodnie z obowiązującym pracownika rozkładem czasu pracy.

Orzecnictwo i doktryna nie jest także jednolita w zakresie interpretacji obowiązku pracodawcy udzielenia urlopu na żądanie. Przykładowo w wyroku z 16.09.2008 r., sygn. II PK 26/08, Sąd Najwyższy stwierdził, że „rozpoczęcie urlopu na żądanie przed udzieleniem go przez pracodawcę może być uznane za nieusprawiedliwioną nieobecność w pracy, będącą ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych w rozumieniu art. 52 par. 1 pkt 1 KP.” Z kolei K. Rączka stwierdza, że udzielenie pracownikowi urlopu na jego żądanie i w terminie przez niego wskazanym jest obowiązkiem

pracodawcy, przy czym pracownik nie potrzebuje zgody pracodawcy, aby rozpocząć wykorzystywanie urlopu na żądanie (za K. Rączka, „Komentarz do art. 167[2] Kodeksu pracy” [w:] „Kodeks pracy. Komentarz”, Warszawa 2010, wydawnictwo LexisNexis).

Istota problemu sprowadza się do ustalenia względnego czy też bezwzględnego charakteru obowiązku pracodawcy. Zgodnie z dominującym poglądem obowiązek ten ma charakter względny. K. Rączka konstatuje, że „Pracodawca, co do zasady, nie może sprzeciwić się żądaniu pracownika, jednak korzystanie przez pracownika z prawa do urlopu na żądanie podlega ocenie z punktu widzenia interesów pracodawcy, zasad współżycia społecznego lub społeczno-gospodarczego przeznaczenia tego prawa” (K. Rączka...).

Ochrona interesu pracodawcy nie usprawiedliwia jednak tezy, iż każda przyczyna leżąca po stronie pracodawcy, nawet obiektywnie oceniana jako wyjątkowa, uprawnia go do nieudzielenia urlopu na żądanie. **Pracodawca może odmówić udzielenia urlopu na żądanie co najwyżej tylko wówczas, gdy interes pracodawcy zagrożony jest w tak wysokim stopniu, że skorzystanie przez pracownika z tego rodzaju urlopu stanowiłoby wyraz nadużycia przez niego prawa podmiotowego.** „Jeśli więc nie występują żadne szczególne okoliczności, uzasadniające niezaspokojenie przez pracodawcę zgłoszonego żądania, to nieudzielenie urlopu na żądanie lub udzielenie go w innym niż wskazany przez pracownika terminie stanowić będzie wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 282 § 1 pkt 2 KP)” (M. Kohutek ...).

Bezspornie pracodawca nie może zatem odmówić udzielenia urlopu na żądanie np. ze względu na niewystarczającą obsadę stanowisk. Nie ulega bowiem wątpliwości, że pracodawca musi liczyć się z absencją pracowników zarówno wynikającą ze zwolnień lekarskich, jak i wynikającą ze skorzystania przez pracownika z urlopu na żądanie. Znoszenie przez pracodawcę tej uciążliwości mieści się w granicach ponoszonego przez niego ryzyka gospodarczego, a odmowa udzielenia urlopu w tej sytuacji może być interpretowana nawet jako działanie bezprawne.

Z art. 167[2] KP nie wynika, w jakiej formie pracownik powinien złożyć wniosek o udzielenie urlopu na żądanie. W doktrynie i orzecznictwie powszechnie przyjmuje się, że brak wyraźnej regulacji w tej kwestii oznacza, że „żądanie udzielenia tego urlopu pracownik może zgłosić w dowolnej formie, czyli pisemnie, ustnie - osobiście lub przez telefon, a także pocztą elektroniczną lub faksem.” (M. Kohutek ...).

Adw. Marek Walas



Kredyty frankowe wprost sprzeczne z prawem

Kredyty frankowe w rzeczywistości oprocentowane są stawką WIBOR. Są pseudokredytami z wbudowaną transakcją CIRS. - Z punktu widzenia przyjętej stawki oprocentowania konstrukcja kredytów pseudofrankowych prowadzi do obejścia przepisów prawa, zaś ze względu na zaszczyt w takiej konstrukcji instrumentu pochodnego CIRS jest ona wprost sprzeczna z przepisem prawa - mówi Barbara Garlacz, radca prawny Harvest Legal House.

Kredyty frankowe oprocentowane stawką LIBOR z punktu widzenia przychodów banków w rzeczywistości przynoszą dochód równy co najmniej stawce WIBOR, a to potwierdza, że banki traktowały je jako kredyty złotówkowe generujące przychód odsetkowy jak klasyczne kredyty złotówkowe oprocentowane stawką WIBOR. W konsekwencji, taka hybrydowa konstrukcja pseudokredytów prowadzi do obejścia przepisów prawa bankowego, które przewiduje kredyty złotówkowe oprocentowane stawką właściwą dla złotówek, tj. WIBOR albo walutowe oprocentowane stawką właściwą dla danej waluty, np. LIBOR dla CHF. A zgodnie z art. 58 k.c. umowa mająca na celu obejście przepisów prawa jest nieważna.

W jaki zatem sposób banki były w stanie udostępnić Kowalskiemu kredyt złotówkowy za stawkę LIBOR, czyli poniżej swoich kosztów odsetkowych?

- Aby bank mógł zaoferować stawkę LIBOR do kredytu złotówkowego konstrukcja umowy takiego pseudokredytu wymagała zapisu, który pozwalał na zmianę waluty zadłużenia. Takim zapisem był zapis o indeksacji, denominacji czy waloryzacji kwoty udostępnionego kredytu w złotówkach do waluty CHF. Tyle tylko, że taka zamiana dokonywała się bez fizycznego transferu złotych przez Kowalskiego do banku i waluty CHF z banku do Kowalskiego, a bank uruchamiając kredyt w złotówkach w swoich księgach rachunkowych zapisywał odpowiednią równowartość franków i uznawał, że Kowalski jest mu winien franki - mówi Barbara Garlacz, radca prawny zajmujący się tematem kredytów pseudofrankowych i sporami sądowymi dot. CIRSów dla przedsiębiorców Harvest Legal House.

- W tym momencie Kowalski otwierał ogromną pozycję w walucie CHF biorąc na siebie ryzyko walutowe i nieświadomie konieczność jej zamknięcia po określonym czasie i kursie bieżącym. I tu jest zaszczyt ten toksyczny instrument finansowy - wyjaśnia ekspertka.
- Jednocześnie w celu zachowania równowagi między kosztami odsetkowymi banków generowanymi przez depozyty w złotówkach (WIBOR) a przychodami odsetkowymi generowanymi przez kredyty indeksowane (LIBOR) banki zawierały transakcje CIRS z kontrahentami zagranicznymi, które umożliwiały im otrzymanie brakującej wartości stawki WIBOR od złotych udostępnionych Kowalskiemu.

Zdaniem ekspertki, mechanizm indeksacji, denominacji czy waloryzacji pseudokredytów pokazuje, że umowy pseudokredytów w swojej finansowej i ekonomicznej konstrukcji są tożsame z zawarciem transakcji CIRS przez kredytobiorcę z bankiem. Po pierwsze tak samo jak w transakcji CIRS następuje wymiana otrzymanej kwoty w PLN na walutę CHF, przy czym jest to wymiana wirtualna w obrębie ksiąg rachunkowych banku a nie z Kowalskim (co nota bene tłumaczy brak widocznego wpływu tej waluty na konto Kowalskiego). Po drugie, tak samo jak w transakcji CIRS następuje konieczność zamknięcia transakcji przez dostawę waluty CHF do banku, przy czym w transakcji CIRS po kilku latach w ustalonej dacie domknięcia transakcji, a w przypadku pseudokredytu ratalnie zgodnie z harmonogramem. Inne nazewnictwo (otwarcie pozycji versus uruchomienie kredytu, zamknięcie pozycji versus spłata kredytu) ale mechanizm i skutek ekonomiczno-finansowy ten sam.

- Motywy oferowania CIRSów dla Kowalskiego: niższe raty więc więcej osób ma zdolność kredytową na kredyt, wyższa wartość udzielanych kredytów, więcej udzielonych kredytów o wyższej wartości to wyższe aktywa banku, większy udział w rynku, więcej klientów, którym można sprzedać produkty krzyżowe – ubezpieczenia około kredytowe, karty kredytowe, więcej prowizji od udzielonych kredytów - wyjaśnia Barbara Garlacz.

Inżynieria finansowa nie zna granic... Prawo tak

Zaszczyt CIRSa w kredycie pseudofrankowym oznacza, że klient zawarł nie tylko kredyt ale też transakcję na instrument pochodny i to z pominięciem wymogów informacyjnych z dyrektywy MiFID. Zawarcie takiej struktury finansowej nie jest zaś tylko umową o kredyt, o której mowa w art. 69 prawa bankowego.

- W konsekwencji, z punktu widzenia przyjętej stawki oprocentowania konstrukcja kredytów pseudofrankowych prowadzi do obejścia przepisów prawa, zaś ze względu na zaszczyt w takiej konstrukcji instrumentu pochodnego CIRS jest ona wprost sprzeczna z przepisem prawa. Jednocześnie, zgodnie z art. 58 k.c. umowa mająca na celu obejście przepisów prawa lub sprzeczna z przepisami prawa jest nieważna - mówi ekspertka.

www.housemarket.pl - 29 marca 2016

III Zjazd Motocyklowy

W niedzielę 8 maja 2016 r. odbędzie się III Zjazd Motocyklowy Dolnego Śląska do Krzeszowa. Współorganizatorem Zjazdu jest Region Zagłębie Miedziowe NSZZ „Solidarność”.

Przewidziano następujący program:

- godz. 10:30 Przybycie do Sanktuarium
- godz. 11:00 Koncert organowy dedykowany motocyklistom
- godz. 12:00 Msza św. w intencji Uczestników Zjazdu
- godz. 13:30 Agapa na Placu Klasztornym
- godz. 14:30 Zwiedzanie „Perły Baroku” z przewodnikiem

Zainteresowani wyjazdem w sprawie uzyskania szczegółowych informacji mogą kontaktować się z Przewodniczącym NSZZ „Solidarność” O/ZG „Lubin” Bogdanem Nucińskim – tel. (76) 748 25 63 lub (76) 748 26 05.

W wieku 49 lat tragicznie odszedł od nas,
ginąc – 26 kwietnia 2016 r. – na stanowisku pracy,
pracownik KGHM Polska Miedź S.A. Oddział ZG „Rudna”

Śp. Paweł Bardziński

Cześć Jego Pamięci!
Kondolencje i wyrazy szczerego żalu
dla rodziny i znajomych składa:
Sekcja Krajowa Górnictwa Rud Miedzi
NSZZ „Solidarność”,
Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” O/ZG „Rudna”
oraz Redakcja „Pryzmatu”