

Największy od 30 lat strajk już w lutym?

Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego rekomenduje organizacjom członkowskim przeprowadzenie referendum strajkowego oraz prowadzenie akcji strajkowej – czytamy w stanowisku zrzeszenia w odpowiedzi na przygotowaną przez Międzyzwiązkowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy Związków Zawodowych Regionu Śląskiego akcję protestacyjną.

O co strajk

Założony w październiku Międzyzakładowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy (MKPS) skupiający śląskie oddziały największych central związkowych w kraju (Forum Związków Zawodowych, OPZZ, Solidarność i WZZ Sierpień 80) wypracował pięć postulatów:

1. stworzenie osłonowego systemu regulacji finansowych oraz ulg podatkowych dla przedsiębiorstw utrzymujących zatrudnienie w okresie niezawinionego przestoju produkcyjnego,
2. wprowadzenie systemu rekompensat dla przedsiębiorstw objętych skutkami pakietu klimatyczno-energetycznego,
3. uchwalenie przez Sejm RP ustaw ograniczających stosowanie tzw. umów śmieciowych,
4. likwidacja NFZ i stworzenie systemu opieki zdrowotnej opartego na założeniach, na podstawie których działała dawna Śląska Kasa Chorych,
5. zaniechanie likwidacji rozwiązań emerytalnych przysługujących pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnych i szczególnym charakterze.

Śląsk może być zatem wyrazicielem nastrojów w całym kraju. Pod powyższymi postulatami chętnie podpisze się zapewne każda organizacja związkowa w kraju, stąd raczej nikt nie jest zaskoczony dużym ich poparciem.

– Naszą siłą jest jedność i działanie w myśl słusznej zasady: jeden za wszystkich, wszyscy za jednego – przekonuje na stronie Sierpnia 80 rzecznik tego związku Patryk Kosela. Stąd porozumienie największych związków zawodowych działających w regionie. I stąd potrzeba włączenia do tego protestu jak największej ilości społeczności lokalnych.

Dotychczas za strajkiem przy frekwencji 60-70 proc. w poszczególnych zakładach w trwających od listopada referendum opowiadało się zwykle ok. 90 proc. głosujących. Uczestnictwo w strajku potwierdzili już m.in. hutnicy, koksownicy, kolejarze czy pracownicy zbrojeniówki. Ostatnio dołączyli do nich górnicy i energetycy.

Czy dojdzie do strajku?

Jak w rozmowie z Tygodnikiem Solidarność zauważył szef Ślą-

sko-Dąbrowskiej „Solidarności” Dominik Kolorz, strajk wydaje się przesądzony. – *Jesteśmy już po referendach w kilku istotnych branżach m.in. zbrojeniówce, przemyśle stalowym, prawie całym hutnictwem (czekamy tylko na Hutę Katowice), u kolejarzy. Od 10 stycznia trwają referenda w górnictwie, energetyce i ciepłownictwie. Potem zostanie nam branża motoryzacyjna – mówił jeszcze na początku stycznia. Dziś wiemy, że zarówno górnictwo, energetyka jak i kolejarze opowiedzieli się za strajkiem.*

Cóż to oznacza?

– Tak jak zapowiadaliśmy, końcówka lutego to wielce prawdopodobny termin przeprowadzenia generalnego strajku solidarnościowego – mówi Kolorz.

W tym miejscu śmiało można powiedzieć – nareszcie. Jak na łamach Le Monde diplomatique zauważa Przemysław Wielgosz:

W minionej dekadzie polscy pracownicy prawie nie strajkowali. W porównaniu z resztą Europy nasz kraj był strefą niemal niezakłóconego pokoju społecznego. Efektem uległości naszej klasy pracującej, wyrażającej się w kapitulancie postawie dużych organizacji związkowych było dwucyfrowe bezrobocie, niskie płace, prywatyzacja systemów zabezpieczenia socjalnego z emeryturami na czele i wreszcie zastraszająco wysoki poziom deregulacji stosunków pracy. Kapitał, przy poparciu państwa, forsuje swoje partykularne interesy, sprzedając je związkowi zawodowemu w opakowaniu neutralnych wymogów konkurencji z tanią siłą roboczą z Chin, globalizacji, kryzysu itp.

Trudno się nie zgodzić z powyższą diagnozą. Jeśli dodać do tego 2 miliony bezrobotnych, 27,2% mieszkańców naszego kraju żyjących na granicy biedy, wyprzedaż majątku narodowego i likwidację wielu miejsc pracy to mamy obraz kraju, w którym związki zawodowe zaufały neoliberalnemu, cynicznemu rządowi i podpisały pakt antykryzysowy, godząc się tym samym na pogłębianie marginalizacji ruchu związkowego. Czy uda się odwrócić ten trend?

Strajk solidarnościowy – co to?

Jeśli uda się największym centralom związkowym zmobilizować swoich członków na Śląsku, jeśli ci, którzy coraz częściej wzajemnie się zwalczają, tym razem pójdą ramię w ramię, to może być to wielkim sukcesem całego ruchu związkowego i społeczeństwa obywatelskiego w naszym kraju. Być może uda się tym zwrócić uwagę rządzących, że jednak należy się liczyć z wielką masą ludzi pracujących, a ugrupowanie, które zagarnęło przymiotnik „obywatelska” wreszcie zwróci się twarzą do obywateli. Żeby tak się stało, musi powieść się planowana w najbliższym czasie akcja. Na czym ma ona polegać? Wyłumaczył to cytowany wcześniej Dominik Kolorz:

(Ciąg dalszy na stronie 3)

(Ciąg dalszy ze strony 2)

– Zgodnie z ustawą strajk solidarnościowy może trwać maksymalnie cztery godziny. Jeszcze nie ustaliliśmy, jak długo potrwa nasz protest. Na pewno w zakładach pracownicy nie przystąpią do pracy. Nie możemy zdecydować o wyłączeniu prądu przez elektrownie, bo byłoby to podciągnięte pod sabotaż gospodarczy i narażalibyśmy się na poważne konsekwencje. Ale pod-

czas godzin strajkowych pewne zakłady będą wyznaczone do specjalnych zadań. O szczegółach na razie nie chcę mówić.

Obecnie trwają starania, by rząd zasiadł do stołu ze stroną społeczną i pozytywnie odpowiedział na przedstawione postulaty. Jeśli to się nie powiedzie, najwcześniej w drugiej połowie lutego dojdzie do strajku. Najpierw na Śląsku.

WOJCIECH A. POKORA

Z prac Sekcji Elektrociepłowni i Ciepłowni OZZZPRC

W dniach 8-11 stycznia we Wrocławiu odbyło się sprawozdawcze posiedzenie Rady Sekcji Elektrociepłowni i Ciepłowni OZZZPRC. Do udziału w nim zaproszeni zostali: Irena Szopka – naczelnik oddziału emerytalno-rentowego Zakładu Ubezpieczeń Społecznych we Wrocławiu, Wojciech Heydel – prezes zarządu Zespołu Elektrociepłowni Wrocławskich KOGENERACJA SA, Henryk Zajas – członek zarządu Zespołu Elektrociepłowni Wrocławskich KOGENERACJA SA oraz Edward Koziarzewski i jego syn – prawnicy Kancelarii Radcy Prawnego Edward Koziarzewski we Wrocławiu.

Podczas szkolenia prowadzonego przez Irenę Szopkę z ZUS mówiono m.in. o:

- toku postępowania przy składaniu wniosku o emeryturę lub rentę do Zakładu Ubezpieczeń Społecznych,
- tworzeniu kapitału początkowego,
- obliczaniu podstawy wymiaru świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- nowej emeryturze z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych,
- różnicy uprawnień i obliczania podstawy wymiaru świadczeń z tytułu emerytur wcześniejszych i pomostowych,
- innych zagadnieniach związanych ze świadczeniami wypłacanymi przez ZUS.

Z kolei w czasie spotkania z przedstawicielami zarządu Zespołu Elektrociepłowni KOGENERACJA przybliżono historię, zagadnienia związane z produkcją, zatrudnieniem i rozwojem tej firmy. Zebrani wysłuchali też informacji o działalności grupy Électricité de France (EDF) w Polsce, która posiada 10% udziału w rynku energii elektrycznej i 15% udziału w rynku ciepła sieciowego. EDF jest liderem w spalaniu biomasy – ma 23% udziału w rynku w Polsce.

Kolejnym punktem obrad Sekcji Elektrociepłowni i Ciepłowni OZZZPRC było spotkanie z prawnikami z Kancelarii Radcy Prawnego Edward Koziarzewski we Wrocławiu. Mówiono m.in. o sprawach sądowych dotyczących chorób zawodowych. Uczestnicy spotkania dowiedzieli się między innymi o procedurach prawniczo-sądowych w sprawach uznania chorób zawodowych. Przedstawiciele kancelarii podkreślili, że podczas spalania i współspalania biomasy istnieje duże zagrożenie nabawienia się choroby zawodowej w związku z kontaktem pracowników

z biomasą. Obecnie kancelaria prowadzi sprawy sądowe dotyczące uznania choroby zawodowej w związku z kontaktem z biomasą (jedna ze spraw już została wygrana).

W dalszej części posiedzenia Rady Sekcji ECiC jej przewodniczący Jan Ciężki zdał relację z działalności zarządu sekcji w okresie od ostatniego spotkania. Poinformował, że swój akces do pracy w gremiach Zrzeszenia zgłosili:

- Bogdan Walkowiak z ZZPRC w Bydgoszczy – w sejmowym Zespole ds. prawa pracy i układów zbiorowych,
- Dariusz Piecyk z ZZPRC Zespołu Elektrociepłowni Wrocławskich KOGENERACJA – w Komisji Statutowej OZZZPRC,
- Kazimierz Żertka z NSZZPRC przy Energetyce Cieszyńskiej i Jerzy Gaworek z ZZPRC Elektrociepłowni Lublin Wrotków – w Radzie Programowej miesięcznika „Zmiany”.

W dalszej części posiedzenia przedstawione sprawozdania przez skarbnika sekcji Witolda Śliwy oraz przewodniczącego komisji rewizyjnej sekcji Kazimierza Żertki. Zebrani przyjęli oba sprawozdania i podjęli stosowną uchwałę.

Rada Sekcji Elektrociepłowni i Ciepłowni podjęła stanowisko, w którym poparła treść postulatów Międzyzwiązkowego Komitetu Protestacyjno-Strajkowego Regionu Śląsko-Dąbrowskiego. Przypomnijmy, Międzyzwiązkowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy domaga się:

- stworzenia osłowego systemu regulacji finansowych oraz ulg podatkowych dla przedsiębiorstw utrzymujących zatrudnienie w okresie niezawinionego przestoju produkcyjnego (chodzi o to, by przedsiębiorstwa nie zwalniały ludzi i nie likwidowały miejsc pracy w czasie kryzysu, tylko przy wsparciu rządu płaciły tzw. postojowe),
- wprowadzenia systemu rekompensat dla przedsiębiorstw objętych skutkami pakietu klimatyczno-energetycznego (rząd powinien wspierać przedsiębiorstwa, które „wykańcza” zbyt drogi prąd, bo inaczej te zakłady, a więc i miejsca pracy zostaną przeniesione za wschodnią granicę),
- ograniczenia stosowania umów śmieciowych (ludzie muszą mieć stałą i stabilną pracę, aby mogli odkładać na emeryturę),
- likwidacja NFZ (nasze składki muszą trafiać na leczenie

(Ciąg dalszy na stronie 11)

O związkowej reprezentatywności i projekcie zmiany ustawy o związkach zawodowych

Podczas styczniowego posiedzenia zespołu problemowego ds. dialogu społecznego Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych mówiono m.in. o reprezentatywności organizacji związkowych oraz o projekcie zmiany ustawy o związkach zawodowych i o organizacjach pracodawców.

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przygotowuje projekt dotyczący reprezentatywności związkowej. Jego celem – według przedstawicieli resortu – jest wzmocnienie organizacji reprezentatywnych. Miałyby one być głównymi partnerami przy wypracowywaniu porozumień w zakładach pracy. Jednak w przypadku ich braku, rolę tę przyjąłaby wspólna reprezentacja związkowa. Gdyby i ten wariant był nie do zrealizowania, byłoby przeprowadzane referendum wyłaniające jedną organizację, która zyskała największe poparcie załogi. Ministerstwo widzi również potrzebę podwyższenia progu reprezentatywności organizacji związkowych, np. do poziomu 10 i 15 proc. wobec obecnych 7 i 10 proc.

Przedstawiciele wszystkich trzech centrali związkowych negatywnie ocenili pomysł referendum uznając, że może być on doskonałą okazją do eskalacji wysuwanych żądań.

Przedstawiciel Forum Związków Zawodowych mówił wręcz o plebiscycie liderów małych związków, którzy obiecywaliby pracownikom jak największe profity, jeżeli tylko na nich zagłosują w referendum. Postulował też – w imieniu Forum – pozostawienie reprezentatywności na poziomie 7 i 10 proc., uzasadniając to postępującym spadkiem uzwiązkowienia.

Z kolei przedstawicielka pracodawców powiedziała, że pracodawcy popierają wzmocnienie reprezentatywnych organizacji związkowych, dają jednak pierwszeństwo w debatach na ten temat stronie związkowej – jako najbardziej zainteresowanej tematem.

Partnerzy społeczni mają do 15 lutego zająć stanowisko w sprawie propozycji resortu pracy, ewentualnie przedstawić własne.

Kolejnym tematem była zmiana ustawy o związkach zawodowych i organizacjach pracodawców. Stanowi ona wykonanie wyroku Trybunału Konstytucyjnego. Chodzi w niej m.in. o to, by osoby wykonujące pracę nakładczą mogły tworzyć związki zawodowe oraz o penalizację odpowiedzialności przedstawicieli związkowych za działania niezgodnie z ustawą o związkach zawodowych.

Przedstawiciel Forum Związków Zawodowych powiedział, że w przypadku tego projektu zostały złamane zasady dialogu, ponieważ najpierw powinien on być skierowany do zespołu problemowego Trójstronnej Komisji, a dopiero potem wysłany do konsultacji. Tu dwa pierwsze etapy zostały przez pominięte. Opinię tę podzielili pozostali partnerzy.

Zgodnie z projektem, osoby wykonujące pracę nakładczą otrzymają prawo do zakładania związków zawodowych – obecnie

mogą jedynie wstępować do już istniejących w danym zakładzie. To ograniczenie jest sprzeczne z Europejską Kartą Społeczną. Zapis nowelizowanej ustawy w art. 2 ust.1 ma mieć następujące brzmienie „Prawo tworzenia i wstępowania do związków zawodowych mają pracownicy bez względu na podstawę stosunku pracy, członkowie rolniczych spółdzielni produkcyjnych, osoby wykonujące pracę nakładczą oraz osoby wykonujące pracę na podstawie umowy agencyjnej, jeżeli nie są pracodawcami.”

W systemie pracy nakładczej – łączącym elementy umowy o pracę i umowy o dzieło – z roku na rok pracuje coraz mniej osób. Jak podaje Główny Urząd Statystyczny, w 2011 r. pracę nakładczą wykonywało jedynie 1388 osób, z czego 32 w sektorze publicznym.

Projekt dostosowuje ponadto polskie przepisy do wyroku Trybunału Konstytucyjnego z 13 maja 2008 r., w którym zakwestionowano art. 35 ust. 2 ustawy o związkach zawodowych, zgodnie z którym grzywinie lub karze ograniczenia wolności podlega ten, kto w związku z pełnioną funkcją związkową kieruje działalnością sprzeczną z ustawą. Trybunał stwierdził, że przepis ten narusza zasadę nullum crimen sine lege, zgodnie z którą czyn zabroniony, rodzaj kary i jej wysokość, a także zasady wymierzania powinny zostać określone w ustawie. Projekt doprecyzowuje katalog czynów, za które grożą sankcje prawne.

Podczas obrad zespołu merytoryczne wątpliwości związków zawodowych w sprawie zaproponowanych zmian dotyczyły tego, co należy rozumieć przez działania sprzeczne z prawem. Mieli też wątpliwości co do katalogu takich działań wymienionych w projekcie.

Źródło: www.fzz.org.pl i www.podatki.biz

WSKAŹNIKI W DÓŁ...

Jak wynika z danych opublikowanych przez Główny Urząd Statystyczny w grudniu ub. roku, spadło zatrudnienie w przedsiębiorstwach, które w grudniu skurczyło się o 0,4% w stosunku do listopada 2012 r. W porównaniu do analogicznego okresu wcześniejszego roku był to spadek o 0,5%. Są to rezultaty bardzo zbliżone do szacunków analityków, którzy zakładali spadek zatrudnienia oscylujący w granicach 0,3-0,6% w ujęciu rocznym. Według konkretnych danych GUS, w przedsiębiorstwach zatrudnionych było w ostatnim miesiącu 2012 r. 5474,2 tysiąca osób.

Znacznie gorsze okazały się dane dotyczące grudniowej produkcji przemysłowej. Zanotowała ona drastyczny spadek w wysokości 10,6% w stosunku rocznym. W porównaniu z listopadem 2012 r. było to zmniejszenie aż o 14,2%. To rezultaty dużo gorsze od prognoz, ponieważ przeciętne przewidywania zakładały spadek na poziomie 6,41%.

Jak wyliczono, spadek produkcji sprzedanej dotyczył aż 30 spośród 34 branż przemysłowych. Obniżenie produkcji było szczególnie widoczne w przypadku produkcji wyrobów z pozostałych mineralnych surowców niemetalicznych (25%) oraz w produkcji mebli (22,6%) i samochodów oraz przyczep i naczep (22,2%).

Co zdradzić jeszcze w państwie Targowicy,
Gdy komuniści też krzyczą o zdradzie,
I próżne plany państwowej mennicy,
Żeby srebrniki były wciąż na składzie.

/Kaczmarek/

Grupa Azoty przejęła „Puławy”

– Prace nad umową o konsolidacji idą w dobrym kierunku informował pod koniec października ubiegłego roku prezes Zakładów Azotowych „Puławy” SA Paweł Jarczewski. Gdy prezes wypowiadał te słowa, Skarb Państwa posiadał w Zakładach Azotowych „Puławy” SA większościowy pakiet ponad 50 proc. akcji. W jakim kierunku prace idą dzisiaj?

Nowomowa czy manipulacja?

Gdy w lipcu 2012 roku Ministerstwo Skarbu Państwa ogłosiło plany konsolidacji przedsiębiorstw Wielkiej Syntezy Chemicznej, wiodące organizacje związkowe w tej branży, tj. ZZPRC Zakładów Azotowych „Puławy” SA, ZZPRC Zakładów Azotowych w Tarnowie-Mościcach SA oraz MZZPRC Zakładów Chemicznych Police SA ogłosiły, że z aprobatą przyjmują informacje wskazujące na podjęcie przez ministerstwo działań w kierunku konsolidacji przedsiębiorstw Wielkiej Syntezy Chemicznej. Konsolidacja jednak musi odbyć się pod pewnymi warunkami, nie można wszakże konsolidować po to, żeby w ramach wrogiego przejęcia oddać całość. Dlatego skonsolidowane przedsiębiorstwa muszą zostać pod kontrolą Skarbu Państwa. Posiadanie kontrolnego pakietu akcji tych przedsiębiorstw przez Skarb Państwa powinny gwarantować zapisy ustawy. Konsolidacja powinna odbyć się wokół najsilniejszego przedsiębiorstwa z branży. Chyba nie ulegało wówczas wątpliwości, że takim przedsiębiorstwem są Zakłady Azotowe „Puławy” SA.

Od tego momentu ruszyła machina konsolidacyjna. Zarządy spółek spotykały się, by wypracować odpowiednią koncepcję konsolidacji, związkowcy tymczasem starali się zabezpieczać interesy pracownicze. Doszło do serii spotkań z prezesem Zakładów Azotowych w Tarnowie-Mościcach SA Jerzym Marciniakiem. Podczas jednego z pierwszych rozmawiano na temat konsolidacji produktowej, ponieważ z komentarzy niektórych analityków w tamtym okresie wynikała sugestia, że połączenie Grupy Tarnów z Grupą Puławy odbędzie się na zasadach opisanych w koncepcji tzw. prywatyzacji produktowej wypracowanej w 2000 roku przez Naftę Polską. Prywatyzacja według tej koncepcji, zwanej również „łączeniem poprzez podział”, zakładała stworzenie bytów jednoproduktowych, które nie przetrwałyby dekonstrukcji. Koncepcja ta została odrzucona wiele lat temu przez wszystkich zainteresowanych, tj. zarządy spółek chemicznych, związki zawodowe i rząd. Prezes Jerzy Marciniak zgodził się wówczas, że koncepcja prywatyzacji pro-

duktowej była chybiona i podkreślił, że nie można do niej wracać.

Festiwal kłamstw?

W Internecie, ale i na papierze można dzisiaj znaleźć wiele wypowiedzi przedstawicieli Ministerstwa Skarbu Państwa, w tym ministra, że w procesie łączenia zakładów w Tarnowie i Puławach mamy do czynienia z konsolidacją. Mówiono także, że konsolidacja ta odbędzie się na równorzędnych zasadach i że po połączeniu powstanie nowa grupa – Grupa Azoty, która będzie konkurencyjna na rynku chemicznym w Europie. Cały zaś proces konsolidacji ma na celu uratowanie obu podmiotów przed sprzedażą Rosjanom. Dziś trzeba powiedzieć wprost, że od początku mieliśmy do czynienia co najmniej z dezinformacją.

Najwcześniej padł mit obrony zakładów przed sprzedażą. W piśmie, które minister Mikołaj Budzanowski przesłał do posła Jarosława Żaczka w sierpniu ubiegłego roku czytamy:

Jednocześnie pragnę poinformować, że zgodnie z treścią przyjętego przez Radę Ministrów w dniu 27 marca 2012 roku dokumentu „Plan prywatyzacji na lata 2012-2013”, zarówno ZAT, jak i ZAP są spółkami przeznaczonymi do zbycia. Decyzja o sposobie trybu prywatyzacji, terminu sprzedaży akcji oraz wielkości pakietu do zbycia zostanie podjęta przez Ministra Skarbu Państwa na podstawie analizy sytuacji rynkowej, związanej z nią możliwości uzyskania ceny za zbywane akcje, stopnia procesu konsolidacji, a także w związku z ewentualnym wpływem prywatyzacji spółek Wielkiej Syntezy Chemicznej na sytuację pozostałych polskich spółek chemicznych, jak też innych, powiązanych z nimi gałęzi gospodarki.

Zatem to, że konsolidacja jest obroną przed Rosjanami, można schować między bajki, bo kto na wolnym rynku zabroni kupna całej skonsolidowanej grupy, jeśli nie zostanie ona zabezpieczona przed przejęciem? A już na pewno – jeśli zostanie ona wystawiona na sprzedaż? Do dzisiaj zarówno Tarnów, jak i Puławy znajdują się na liście spółek przeznaczonych do sprzedaży do końca bieżącego roku. I przedstawiciele MSP nie dają nadziei na zmianę w tej materii.

Kolejnym mitem było połączenie zakładów na równorzędnych zasadach w procesie konsolidacji i utworzenie nowego bytu – Grupy Azoty. Na początku grudnia Zakłady Azotowe w Tarnowie-Mościcach są zmieniły nazwę na Grupa Azoty. I to właśnie Grupa Azoty wchłonęła na początku stycznia 2013 roku Zakłady Azotowe „Puławy” SA, kończąc tym samym ich 50-letnią samodzielną bytność.

Powyższe potwierdza Komisja Europejska w dokumencie pt.:

(Ciąg dalszy na stronie 7)

ŚWIADECTWA KWALIFIKACYJNE

PAWEŁ JURAŁOWICZ

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH JURAŁOWICZ, HERMANN I WSPÓLNICY SPÓŁKA KOMANDYTOWA

W związku z często ostatnio pojawiającymi się ponownie pytaniami w sprawie egzaminów kwalifikacyjnych w świetle obecnie obowiązującej ustawy Prawo energetyczne i nakładanych nadal na pracowników obowiązków w zakresie sprawdzania kwalifikacji, informuję, co następuje:

Ustawa z 19 sierpnia 2011 roku o zmianie ustawy Prawo energetyczne oraz niektórych innych ustaw została opublikowana w Dzienniku Ustaw 29 września 2011 r. (Dz.U. 2011 Nr 205, poz. 1208) i weszła w życie 30 października 2011 r. Na jej podstawie uchylony został art. 54 ust. 1a ustawy Prawo energetyczne (zwanej dalej „ustawą”), traktujący o sprawdzaniu wymagań kwalifikacyjnych co 5 lat. Zgodnie z art. 10 tej ustawy świadectwa potwierdzające kwalifikacje w zakresie eksploatacji urządzeń, instalacji lub sieci wydane przez komisje kwalifikacyjne na podstawie dotychczasowych przepisów stają się świadectwami bezterminowymi, z wyłączeniem świadectw potwierdzających kwalifikacje zawodowe osób zajmujących się eksploatacją urządzeń, instalacji lub sieci, a świadczących usługi na rzecz konsumentów, mikro, małych i średnich przedsiębiorców, które zachowują ważność do czasu upływu terminu, na jaki zostały wydane.

Zgodnie z postanowieniami art. 54 ust. 1b i 1c ustawy, wprowadzono jednak w pewnych okolicznościach obowiązek sprawdzenia spełnienia wymagań kwalifikacyjnych. I tak, sprawdzenie spełnienia wymagań kwalifikacyjnych przeprowadza się w następujących przypadkach:

1. w razie stwierdzenia, że eksploatacja urządzeń, instalacji lub sieci jest prowadzona niezgodnie z przepisami dotyczącymi ich eksploatacji – w takiej sytuacji - na wniosek pracodawcy, inspektora pracy, Prezesa URE lub innego organu właściwego w sprawach regulacji gospodarki paliwami i energią, sprawdzenie spełnienia wymagań kwalifikacyjnych należy powtórzyć,
2. wniosku pracodawcy:
 - gdy osoba zajmująca się eksploatacją sieci, urządzeń lub instalacji określonych posiada kwalifikacje potwierdzone świadectwem, ale w ciągu kolejnych pięciu lat nie zajmowała się eksploatacją urządzeń, instalacji lub sieci, których uprawnienie dotyczy,
 - który dokonał modernizacji lub innej istotnej zmiany parametrów urządzeń, instalacji lub sieci;
3. osób zajmujących się eksploatacją urządzeń, instalacji lub sieci, świadczących usługi na rzecz konsumentów w rozumieniu ustawy z 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny

(Dz.U. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.) oraz mikroprzedsiębiorców, małych lub średnich przedsiębiorców – w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej – co pięć lat.

Jak wynika z powyższego, co do zasady w stosunku do pracowników wykonujących prace w zakresie eksploatacji urządzeń, instalacji lub sieci został zniesiony obowiązek potwierdzania kwalifikacji, gdyż świadectwa potwierdzające kwalifikacje stały się świadectwami bezterminowymi. Wyjątkiem są osoby, o których mowa w wyżej przytoczonym art. 54 ust. 1b i 1c ustawy, które mają obowiązek potwierdzania spełnienia wymagań kwalifikacyjnych co pięć lat. Egzaminy te będą odbywały się na zasadach określonych przepisami Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 28 kwietnia 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz.U. 2003 Nr 89, poz. 828), zgodnie z którym:

- sprawdzenie kwalifikacji posiadanych przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci przeprowadzają komisje kwalifikacyjne, w drodze organizowanego przez nią egzaminu,
- egzamin jest ustny i powinien wykazać wiedzę kandydata w zakresie określonym postanowieniami rozporządzenia,
- szczegółową tematykę egzaminu ustala komisja i powiadamia pisemnie osoby ubiegające się o potwierdzenie kwalifikacji, co najmniej 14 dni przed wyznaczoną datą egzaminu,
- na podstawie pozytywnego wyniku egzaminu komisja w terminie 14 dni od dnia egzaminu wydaje świadectwo kwalifikacyjne.

Dodatkowo zgodnie z postanowieniami Rozporządzenia Ministra Gospodarki z 17 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach i instalacjach energetycznych (Dz.U. 1999 Nr 80, poz. 912), istnieje obowiązek posiadania przez pracowników pracujących na czynnych urządzeniach i instalacjach energetycznych upoważnień do wykonywania prac przy urządzeniach, instalacjach i sieciach energetycznych. Akt ten nie reguluje jednak i nie nakłada obowiązku potwierdzania uzyskanych kwalifikacji.

W świetle powyższego brak jest podstawy prawnej do nałożenia na pracowników wykonujących prace w zakresie eksploatacji

(Ciąg dalszy na stronie 7)

(Ciąg dalszy ze strony 6)

urządzeń, instalacji lub sieci obowiązku sprawdzania wymagań kwalifikacyjnych co 5 lat, chyba że zajdą przesłanki, o których mowa w art. 54 ust. 1b i 1c ustawy.

Podsumowując, należy wskazać na następujące:

1. Zgodnie z art. 10 ustawy nowelizującej ustawę Prawo energetyczne, świadectwa potwierdzające kwalifikacje w zakresie eksploatacji urządzeń, instalacji lub sieci wydane przez komisje kwalifikacyjne na podstawie dotychczasowych przepisów stały się świadectwami bezterminowymi, z wyłączeniem przypadków, o których mowa w art. 54 ust. 1b i 1c ustawy. Wynika zatem z tego, że świadectwa kwalifikacyjne, które posiadali pracownicy w dniu wejścia w życie ustawy nowelizującej, „przekształciły” się z mocy prawa w świadectwa bezterminowe (z ww. wyjątkami). Świadectwa nowe, które są wydawane już na gruncie obecnie obowiązującego art. 54 ustawy, są świadectwami bezterminowymi (z określonymi w art. 54 ust. 1b i 1c ustawy wyjątkami).

2. Uprawnienia potwierdzone świadectwami zgodnie z art. 54 ustawy są uprawnieniami bezterminowymi, chyba że zajdą przesłanki, o których mowa w art. 54 ust. 1b i 1c ustawy.
3. Obowiązujące przepisy nie stoją w kolizji z ustawą Prawo energetyczne. Rozporządzenia wydane na podstawie art. 54 ust. 6 ustawy oraz art. 23715 § 2 kodeksu pracy, o których mowa wyżej w niniejszej analizie, nie nakładają bowiem na pracowników pracujących na czynnych urządzeniach i instalacjach energetycznych obowiązku potwierdzania uzyskanych kwalifikacji. Pracodawca, jeśli ustala taki obowiązek, a nie zachodzą przesłanki określone w art. 54 ust. 1b i 1c ustawy, dokonuje tego bez podstawy prawnej.
4. Obowiązujące przepisy nie przewidują sankcji bezpośrednich dla pracodawców, którzy pomimo bezterminowości świadectw kwalifikacyjnych, polecają pracownikom ich sprawdzanie co 5 lat. Można byłoby tutaj rozpatrywać kwestię wszczęcia i prowadzenia sporu zbiorowego w tym zakresie lub złożenie do Państwowej Inspekcji Pracy wniosku o przeprowadzenie kontroli.

PAWEŁ JURAŁOWICZ
radca prawny

(Ciąg dalszy ze strony 5)

Grupa Azoty przejęła „Puławy”

Zgłoszenie zamiaru koncentracji – czytamy w nim:

Komisja otrzymała zgłoszenie planowanej koncentracji, w wyniku której przedsiębiorstwo Zakłady Azotowe w Tarnowie-Mościcach SA przejmuje, (...) wyłączną kontrolę nad przedsiębiorstwem Zakłady Azotowe „Puławy” SA i jego spółkami zależnymi, obecnie kontrolowanymi przez państwo polskie, w drodze zakupu akcji.

Niepokoje społeczne

Azoty Tarnów w związku z rozliczeniem oferty publicznej akcji serii D nabyły 14.032.026 akcji Puław stanowiących 73,4 proc. kapitału spółki i uprawniających do takiego samego udziału w głosach – czytamy w komunikacie spółki. Jednocześnie pojawiła się zapowiedź, że w lutym Tarnów ogłosi wezwanie na pozostałe akcje Puław. Gdy wezwanie się powiedzie, Zakłady Azotowe „Puławy” SA mogą stracić ostatnie dwa człony nazwy: Spółka Akcyjna. Prezes Jerzy Marciniak poinformował, że póki co nie ma decyzji o zdjęciu spółki z giełdy. Póki co Tarnów nie ma 100 proc. akcji Puław. Ale zapewne zmieni się to już wkrótce.

Jakie zatem prace szły w dobrym kierunku, czym chwalił się prezes Jarczewski? Jedną z nich jest zapewne fakt obsady stanowisk w nowej spółce. Drugim zaś szantaż, którego użył wobec pracowników, że jeśli liczą na premie w 2013 roku, to

niech zapomną o żądaniach płacowych lub sporach zbiorowych.

W spór zbiorowy natomiast wszedł ZZPRC w Tarnowie-Mościcach. Okazuje się, że pracownicy spółki, która skupiła całą Wielką Syntezę Chemiczną, zarabiają najmniej w grupie.

– Uważamy, że budowanie dużej, silnej grupy chemicznej nie może odbywać się bez odczuwalnej i satysfakcjonującej poprawy warunków pracy i płacy pracowników spółki konsolidującej. Ponieważ nie doszło do porozumienia zmuszeni jesteśmy do wszczęcia sporu zbiorowego – poinformował przewodniczący Adam Odolski. Jak zapowiada, wszczęcie sporu zbiorowego może być krokiem do akcji protestacyjnej.

W 2012 roku delegaci XXV Sprawozdawczo-Wyborczego Krajowego Zjazdu Delegatów Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego uchwalili powołanie komitetu protestacyjno-strajkowego w odpowiedzi na politykę rządu. Ponadto rekomendowano organizacjom członkowskim zgłaszanie w zakładach pracy żądań płacowych i poprawy warunków pracy, wchodzenie w spory zbiorowe i realizowanie procedur z ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Opracowano także instrukcję strajku na instalacjach wrażliwych. Jeśli przedstawiciele zarządu Grupy Azoty nadal będą obstawali przy swoim stanowisku, to załoga wyposażona jest w narzędzia, by podjąć walkę o swoje.

WOJCIECH A. POKORA

FORUM ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH O PROPOZYCJACH ZMIAN DO KODEKSU PRACY

W grudniowym numerze Zmian przedstawiliśmy propozycje nowelizacji kodeksu pracy zgłoszone przez Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, dotyczące m.in. wydłużenia okresów rozliczeniowych do 12 miesięcy. Swoją negatywną opinię na ich temat wyraził wówczas Sławomir Wręga, wiceprzewodniczący Forum Związków Zawodowych i Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego, członek Zespołu Trójstronnego ds. prawa pracy i układów zbiorowych. Teraz prezentujemy obszernie fragmenty uwag do proponowanych zmian, zgłoszonych przez Forum Związków Zawodowych.

Forum Związków Zawodowych zauważa, że przedłożony do zaopiniowania projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych jest kolejną propozycją dotyczącą zmiany przepisów Działu VI Kodeksu pracy. W ramach prac Zespołu ds. prawa pracy i układów zbiorowych Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych trwały kilkumiesięczne prace partnerów społecznych. Niestety, arbitralne przeważanie dialogu przez stronę rządową spowodowało, iż projekt jest niedopracowany, nie uwzględnia wielu istotnych społecznie kwestii.

I. Art. 129 projektu ustawy

1. W odniesieniu do proponowanych zmian, Forum Związków Zawodowych po raz kolejny negatywnie opiniuje propozycje rozwiązań dającą możliwość wydłużania okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy (propozycja zawarta w art. 129 § 2 i 3 kp). Zdaniem Forum Związków Zawodowych - tak jak przedstawiono to również w poprzedniej opinii FZZ z 28 listopada 2012 r. - przedłużenie okresu rozliczeniowego bez konkretnych rozwiązań antykrzysowych jest nie tylko niekorzystne dla pracowników, ale również niedopuszczalne ze względu na „wyrwkowy” charakter proponowanych zmian. Z punktu widzenia adresatów (nie tylko pracowników, ale również pracodawców) zmiany w zakresie czasu pracy powinny mieć charakter nadzwyczajny i powodować, by istota wprowadzonych zmian była zrozumiana i akceptowalna przez ogół nie tylko pracodawców, ale również pracobiorców - stanowiących największą rzeszę adresatów. Ponadto Forum Związków Zawodowych, mając na względzie powyższe, nie znajduje uzasadnienia do propozycji zmian art. 135 § 2 kp.

2. Inną kwestią, która wpływa na negatywną opinię Forum co do wydłużenia okresu rozliczeniowego, o którym mowa w art. 129 § 2 projektu ustawy, jest wprowadzenie nieprecyzyjnych sformułowań, tworzących furtki do ich dowolnego inter-

pretowania. Zdaniem Forum Związków Zawodowych proponowany zapis: „jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy” daje możliwość swobodnego ich wykorzystywania w praktyce, bez żadnego uzasadnienia.

3. Użyty przez projektodawcę w § 2 zwrot „przyczynami obiektywnymi” jest nieprecyzyjny, nie zdefiniowany w treści kodeksu pracy. Wprowadzenie do treści kodeksu pracy powyższego zwrotu będzie narzędziem wygodnym dla pracodawcy, gdyż to pracodawca, jako organizujący pracę pracownika, będzie e facta określał jakiego rodzaju przyczyny są obiektywne. Wprowadzenie nowelizacji w proponowanym zakresie może skutkować zmianą obecnego ochronnego charakteru art. 129 kp na przepis o jedynie deklaratoryjnym charakterze, który pracodawca będzie mógł stosunkowo łatwo obejść.

4. Powodem negatywnej opinii Forum Związków Zawodowych jest również fakt, że nowelizacja przedłużająca okres rozliczeniowy może być niekorzystna dla interesów pracowników w sytuacji, w której praca w okresie rozliczeniowym do 12 miesięcy przestanie być uzasadnionym wyjątkiem, a może stać się regułą, do której bez problemu będzie można stworzyć uzasadnienie.

5. Obecnie występujący w opiniowanym art. 129 kodeksu pracy zwrot „nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy” doczekał się orzecznictwa i stanowiska literatury doprecyzowującego jego zakres pojęciowy. Tym samym nie znajduje uzasadnienia zamiar zmiany powyższych kryteriów. Spowoduje ona jedynie niepotrzebne zamieszanie.

6. Zastosowany przez autorów projektu w art. 129 § 2 kp zwrot „ogólnych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników” zasługuje na negatywną opinię, gdyż:

- a) jest on nieprecyzyjny ponieważ odnosi się do pojęcia nie występującego w kodeksie pracy; nigdzie w kodeksie pracy nie występują „ogólne zasady”, gdyż w tym wypadku są to zasady dotyczące kwestii ze swej natury wymagających szczegółowych unormowań, do których z pewnością zalicza się tzw. kwestie bezpieczeństwa i higieny pracy;
- b) nie istnieje w kodeksie pracy zakres pojęciowy „zasad ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników”, który do projektu zmiany ustawy kodeks pracy wprowadzają autorzy nowelizacji, ustawodawca natomiast w dziale dziesiątym kodeksu pracy szczegółowo określa kwestie związane z bezpieczeństwem i higieną pracy.

7. Wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy do 12 miesięcy zasługuje na negatywną opinię również z następujących

(Ciąg dalszy na stronie 9)

(Ciąg dalszy ze strony 8)

powodów:

- a) zmniejszy przychody pracownika z tytułu dodatku za jego pracę w nadgodzinach;
- b) stanowi zagrożenie dla życia prywatnego pracownika, gdyż przy proponowanych rozwiązaniach pracownik będzie miał ograniczone możliwości planowana swojego czasu wolnego, a tym samym podjęcia nauki lub dodatkowej pracy;
- c) stanowi zagrożenie dla rządowych planów zwiększenia motywacji Polaków do posiadania dzieci (obecnie niska dzietność w Polsce na poziomie ok. 1.3 nie zapewnia tzw. prostej zastępowalności pokoleń).

II. Art. 135 projektu ustawy

Dyskusyjny jest zamiar wprowadzenia możliwości wydłużenia okresu rozliczeniowego równoważnego czasu pracy do 4 miesięcy wskutek planowanej zmiany treści art. 135 kp. Na dzień przygotowywania niniejszej opinii zasadą jest w tym systemie miesięczny okres rozliczeniowy, jedynie wyjątkowo podlegający wydłużeniu do 3 miesięcy (w szczególności uzasadnionych przypadkach). Aktualnie ustalenia o przedłużeniu okresu rozliczeniowego mogą czynić strony układów zbiorowych pracy, problem w tym, że ta forma kształtowania wewnątrzzakładowego prawa pracy zanika, układy zbiorowe pracy są masowo wypowiadane nawet w państwowych osobach prawnych np. Państwowej Agencji Żeglugi Powietrznej.

III. Art. 140¹ projektu ustawy

1. Forum Związków Zawodowych zauważa, że propozycja zawarta w dodanym zapisie art. 140¹ kp, nawet w odniesieniu do zapisu art. 150 § 3 kp tj. stanowić może swoistego rodzaju „fikcję” i sprzyjać pomijaniu obowiązujących przepisów wewnątrzzakładowych, chociażby poprzez zapis art. 150 § 5 projektu ustawy, który daje możliwość „innego” niż przyjęty w danym zakładzie stosowania rozkładu czasu pracy. Zgodnie z proponowanym zapisem art. 150 § 3 kp rozkład czasu pracy, o którym mowa w art. 140¹ kp, może być również stosowany na pisemny wniosek pracownika, niezależnie od zapisów zawartych w układzie zbiorowym pracy lub zawartych w porozumieniu z organizacjami. Uzyskanie takiego wniosku w praktyce może okazać się kartą przetargową w relacji pracodawca – pracownik. Ma to o tyle istotne konsekwencje, gdyż przy stosowaniu art. 140¹ kp – nawet na wniosek pracownika, pracodawcy arbitralnie narzucać będą mogli godziny rozpoczęcia pracy wygodne jedynie dla jednej ze stron stosunku pracy, tj. pracodawcy.

2. Ponadto wprowadzenie do kodeksu pracy nowego art. 140¹ kp należy zaopiniować negatywnie z następujących powodów:

- a) zastosowane zostały nieprecyzyjne i niezdefiniowane w kodeksie pracy pojęcia, takie jak „przedział czasu”;
- b) przyjęcie proponowanego rozwiązania zawartego w § 4

projektu art. 140¹ kp nie znajduje uzasadnienia na gruncie art. 132 kp;

- c) obecny zapis art. 140 kp spełnia zadania zbliżone do tych, które ma zapewnić nowy art. 140¹ kp, gdyż pracodawca ma obecnie możliwość ustalania zadań z pracownikiem;
- d) innym rozwiązaniem obecnym w kodeksie pracy jest indywidualny rozkład czasu pracownika, który może być stosowany zgodnie z art. 142 kp.

IV. Art. 150 projektu ustawy

Negatywna opinia Forum Związków Zawodowych do rozwiązań zaproponowanych w tymże artykule wynika z następujących powodów:

1. Marginalizacji roli organizacji związkowych w wyniku wprowadzenia zapisu zawartego w art. 150 § 3 projekt zmiany kp może nastąpić wykluczenie z ustaleń tej istotnej kwestii organizacji związkowych nie spełniających kryteriów tzw. reprezentatywności określonej w art. 241^{25a} kp – jest to rozwiązanie niebezpieczne w dobie malejącego uzwiązkowienia.

2. Proponowany projekt zmiany zapisu 150 § 3 pkt 1 projektu kp może okazać się sprzeczny z przepisami kodeksu pracy chociażby w stosunku do istniejących już zakładowych układów zbiorowych pracy, w przypadku których na zmianę ich treści muszą wyrazić zgodę strony układu zbiorowego pracy, a nie jedynie tzw. reprezentatywne organizacje związkowe. Propozycja nowelizacji art. 150 kp jest - w zakresie opisanym powyżej - sprzeczna z art. 241⁹ § 2 kp.

Reasumując, Forum Związków Zawodowych, biorąc pod uwagę powyższe argumenty, negatywnie opiniuje przedstawiony projekt zmiany ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych w obecnym kształcie, podkreślając potrzebę kontynuacji dialogu w tym zakresie, który doprowadziłby do połączenia zmian dotyczących czasu pracy z wprowadzeniem rozwiązań ograniczających patologie w stosowaniu umów na czas określony oraz innych form zatrudnienia zastępujących umowy o pracę.

CZEKAMY NA INFORMACJE

Zachęcamy wszystkie organizacje członkowskie OZZZPRC do przekazywania na bieżąco wiadomości oraz dokumentów, które powinny zostać opublikowane w miesięczniku ZMIANY oraz na stronie internetowej Zrzeszenia.

Bez Waszej współpracy nasze informatory nigdy nie będą spełniać swojej roli. Wszelkie informacje można przesyłać do redakcji ZMIAN lub bezpośrednio do administratora naszej strony na adres: admin@ozzzprc.pl. Gorąco zachęcamy również do dyskusji na forum internetowym - ciekawe wypowiedzi i opinie będziemy przedrukowywać w ZMIANACH.



FORUM POKRZYWDZONYCH PRZEZ PAŃSTWO ZAUFANIE 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.

Umowa o pracę tymczasową

Umowa o pracę tymczasową to specyficzny rodzaj umowy o pracę. Pracownik tymczasowy to osoba, która wykonuje pracę w danym zakładzie pracy (u pracodawcy użytkownika), ale pozostaje zatrudniona przez agencję pracy tymczasowej.

Agencja pracy tymczasowej zatrudnia pracowników tymczasowych na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonania określonej pracy. Warunki tej umowy są ustalane pomiędzy agencją a pracodawcą użytkownikiem. Pracodawca użytkownik informuje agencję pracy tymczasowej na piśmie o wynagrodzeniu za pracę, która ma być powierzona pracownikowi tymczasowemu, określonym w przepisach o wynagrodzeniu obowiązujących u pracodawcy użytkownika oraz o warunkach wykonywania pracy tymczasowej w zakresie dotyczącym bezpieczeństwa i higieny pracy.

Umowa o pracę zawarta między agencją pracy tymczasowej a pracownikiem tymczasowym powinna określać strony umowy, rodzaj umowy i datę zawarcia umowy oraz wskazywać pracodawcę użytkownika i ustalony okres wykonywania na jego rzecz pracy tymczasowej, a także warunki zatrudnienia pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika (w tym oczywiście wynagrodzenie pracownika).

Umowy o pracę zawierane w tym trybie mają bardzo krótki okres wypowiedzenia, który wynosi:

- trzy dni, gdy umowa o pracę została zawarta na okres nieprzekraczający 2 tygodni,
- tydzień, gdy umowa o pracę została zawarta na okres dłuższy niż 2 tygodnie.

Umowę o pracę zawiera się na piśmie. Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta na piśmie, agencja pracy tymczasowej potwierdza pracownikowi tymczasowemu w formie pisemnej rodzaj zawartej umowy o pracę i jej warunki, nie później niż w drugim dniu wykonywania pracy tymczasowej. Pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być traktowany mniej korzystnie w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy.

Pracownikowi tymczasowemu, wobec którego pracodawca użytkownik naruszył zasadę równego traktowania, przysługuje prawo dochodzenia od agencji pracy tymczasowej odszkodowania w wysokości określonej w przepisach kodeksu pracy dotyczących odszkodowania należnego pracownikowi od pracodawcy z tytułu naruszenia zasady równego traktowania pracowników w zatrudnieniu.

Pracownicy tymczasowi mają prawo do urlopu wypoczynkowego na szczególnych zasadach. Pracownikowi tymczasowemu przysługuje urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika.

UWAGA! Urlop nie przysługuje za okres, za który pracownik wykorzystał u poprzedniego pracodawcy urlop wypoczynkowy przysługujący na podstawie odrębnych przepisów.

W razie niewykorzystania przez pracownika tymczasowego urlopu wypoczynkowego w okresie wykonywania pracy tymczasowej agencja pracy tymczasowej wypłaca pracownikowi tymczasowemu ekwiwalent pieniężny w zamian za ten urlop lub niewykorzystaną jego część. Wynagrodzenie za jeden dzień urlopu wypoczynkowego lub ekwiwalent pieniężny za jeden dzień tego urlopu ustala się, dzieląc wynagrodzenie uzyskane przez pracownika tymczasowego w okresie wykonywania pracy tymczasowej przez liczbę dni pracy, za które to wynagrodzenie przysługiwało. W razie faktycznego zaprzestania wykonywania przez pracownika tymczasowego pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy użytkownika z powodu niestawienia się do pracy, bez usprawiedliwienia przyczyn nieobecności w pracy, albo odmowy dalszego wykonywania pracy tymczasowej na jego rzecz, pracodawca użytkownik zawiadamia niezwłocznie agencję pracy tymczasowej o terminie i okolicznościach zaprzestania wykonywania pracy przez pracownika tymczasowego.

UWAGA! Pracowników tymczasowych nie dotyczą przepisy o zwolnieniach grupowych. To oznacza, że w razie tego rodzaju zwolnień pracownicy tymczasowi nie mają uprawnienia do odprawy.

(Ciąg dalszy na stronie 11)

(Ciąg dalszy ze strony 10)

Agencja pracy tymczasowej wydaje pracownikowi tymczasowemu świadectwo pracy dotyczące łącznego zakońzonego okresu zatrudnienia w tej agencji, objętego kolejnymi umowami o pracę nawiązanymi w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych miesięcy. Pracownik tymczasowy może w każdym czasie żądać wydania przez agencję pracy tymczasowej świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Takie świadectwo dotyczy okresu zatrudnienia na podstawie każdej kolejnej umowy o pracę lub łącznego okresu zatrudnienia objętego kolejnymi umowami o pracę.

Agencja musi wydać świadectwo pracy w terminie 7 dni od dnia zgłoszenia żądania, a jeżeli jego wydanie w tym terminie nie jest możliwe, agencja pracy tymczasowej nie później niż w terminie kolejnych 7 dni przesyła albo doręcza świadectwo pracy pracownikowi tymczasowemu lub osobie upoważnionej przez niego na piśmie do odebrania świadectwa pracy.

(Ciąg dalszy ze strony 3)

Z prac Sekcji Elektrociepłowni i Ciepłowni OZZZPRC

- pacjentów w regionach, a nie być przejadane przez urzędników w Warszawie),
- Utrzymania rozwiązań emerytalnych przysługujących pracownikom zatrudnionym w warunkach szczególnych i szczególnym charakterze (chodzi o utrzymanie emerytur pomostowych na wcześniejszych, sprawiedliwych zasadach, aby ludzie tuż przed emeryturą nie trafiali na bruk bez środków do życia).

Na zakończenie obrad przedstawiciele Sekcji ECiC omawiali problematykę poszczególnych organizacji oraz sytuację w swoich zakładach pracy

HIERONIM OWCZAREK
Sekretarz Sekcji ECiC

Fotorelacja z posiedzenia Sekcji ECiC na str. 12

Praca tymczasowa może być wykonywana przez ściśle określony czas. W ciągu 3 lat agencja może skierować pracownika do konkretnego pracodawcy na okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy.

Jeżeli pracownik tymczasowy wykonuje w sposób ciągły na rzecz danego pracodawcy użytkownika pracę tymczasową obejmującą zadania, których wykonanie należy do obowiązków nieobecnego pracownika zatrudnionego przez tego pracodawcę użytkownika, okres wykonywania pracy tymczasowej nie może przekroczyć 36 miesięcy.

W razie ciąży pracownicy przysługuje ochrona przed zwolnieniem, ale umowa o pracę nie przedłuża się do dnia porodu.

Forum Pokrzywdzonych Przez Państwo
ul. Częstochowska 23/7
44-100 Gliwice
tel. (+48) 781 729 460
www.forumpokrzywdzonych.pl

ZMIANY

**Pismo Ogólnokrajowego Zrzeszenia
Związków Zawodowych Pracowników
Ruchu Ciągłego**

Rada Programowa:
Roman Michalski, Andrzej Nalepa,
Jerzy Gaworek, Marek Goldsztejn

Redaktor naczelna:

Magdalena Zarychta
tel. 500 234 664
e-mail: magdazarychta@wp.pl

Gazeta bezpłatna

Nakład: 5000 egz.

ISSN 1641-7208

Biuro Główne OZZZPRC
ul. Szczecińska 21, 74-100 Gryfino
tel./faks (091) 416 20 52
e-mail: biuro.glowne@ozzzprc.pl
www.ozzzprc.pl

Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania poprawek stylistycznych oraz niewielkich skrótów, nie zmieniających w zasadniczy sposób treści artykułu bez konsultacji z autorem.

Ponadto redakcja zastrzega sobie prawo do publikacji materiałów zamówionych i przekazanych bez honorarium za prawa w związku z ich opublikowaniem w miesięczniku ZMIANY oraz na stronie internetowej OZZZPRC.

Miesięcznik ZMIANY wydawany od maja 1999 roku przez Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego ukazuje się w nakładzie 5 tysięcy egzemplarzy. Co miesiąc trafia do ponad 80 największych zakładów w Polsce. Czytają nas załogi przedsiębiorstw branży energetycznej, chemicznej, koksowniczej, hutniczej i górniczej. Po nasze pismo chętnie sięgają również pracodawcy. Poruszamy wiele istotnych dla pracobiorców tematów. Współpracujemy m.in. z prawnikami, naukowcami i specjalistami z wielu dziedzin.

Dlaczego warto reklamować się w ZMIANACH?

Przed wszystkim dlatego, że jesteśmy skuteczni i docieramy do dobrze zdefiniowanej grupy odbiorców. O sile naszego oddziaływania przekonało się już wielu.

Zapraszamy Państwa do zamieszczania reklam i płatnych ogłoszeń w naszym miesięczniku, jak również na stronie internetowej Zrzeszenia. Szczegółowe informacje na temat warunków można uzyskać pod numerami telefonów: 500 234 664 lub 502 071 043. Istnieje możliwość indywidualnej negocjacji ceny reklamy.