

NSZZ

Solidarność

REGION PODLASKI



BIULETYN INFORMACYJNY NR 125 (308) ● 15.02.2004

Walne Zebranie Delegatów Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” podjęło decyzję o sprzedaży większościowego pakietu udziałów w spółce „Kresy BO” wydającej w Białymstoku regionalny dziennik „Gazeta Współczesna”. Gościem WZD był Przewodniczący KK Janusz Śniadek.

Decyzja o sprzedaży 51 proc. udziałów „Gazety Współczesnej” została podjęta zdecydowaną większością głosów. Dotąd norweska Orkla miała 49 procent udziałów, teraz stanie się jedynym właścicielem. Posiada ona też drugi podlaski dziennik, ponieważ do niej należy spółka „Edytor” wydająca „Kurier Poranny”.

Orkla zagwarantowała w podpisanej umowie warunkowej pracownikom „Gazety Współczesnej”, iż utrzyma dotychczasowe zatrudnienie bez zwolnień conajmniej przez 9 miesięcy.

Pieniądze uzyskane ze sprzedaży, Zarząd Regionu chce przeznaczyć na zakup nieruchomości. WZDR uznał, że inwestycje na rynku medialnym zdominowanym przez potężny zagraniczny kapitał, przynoszą Związkowi straty finansowe.

Koncern Orkla Press należy do największych koncernów medialnych na polskim rynku prasy codziennej. Posiada udziały w 11 dziennikach, z których największym jest wydawana w Warszawie ogólnopolska „Rzeczpospolita”. Pozostałe tytuły to dzienniki regionalne.

Stan wojenny w PMB

O przywrócenie do pracy zwolnionych dyscyplinarnie przewodniczących związków i uchylenie im zakazu wchodzenia na teren zakładu zaapelowała do zarządu PMB Wojewódzka Komisja Dialogu Społecznego.

Obrady komisja rozpoczęła przy kanonadzie wystrzałów z petard i gwizdów kilkudziesięciosobowej demonstracji związkowców. O dialogu trudno było mówić, przede wszystkim dlatego, że na posiedzeniu zabrakło przedstawicieli zarządu PMB. Oficjalnym powodem ich nieobecności (sformułowanym na piśmie) był „niezrozumiały temat posiedzenia, bowiem w zakładzie nie ma konfliktu z załogą”.

Nieobecność prezesa zbulwersowała wszystkich - poczynając od prowadzącego obrady wicewojewody Jerzego Półjanowicza, poprzez dyrektora delegatury Ministerstwa Skarbu Państwa w Białymstoku Irenę Sokołowską, po najliczniejszych na sali przedstawicieli wszelkich organizacji związkowych różnego szczebla. Ci ostatni gotowi byli przenieść obrady do PMB albo w ogóle zerwać je.

Najważniejsze jednak padło z ust okręgowego inspektora pracy w Białymstoku - Witolda Zalewskiego. Okazało się, że zakończyła się kilkudniowa kontrola inspekcji pracy w zakładach mięsnych. Wykazała, że zwalniając związkowców i zakazując im wstępu na teren zakładu, zarząd naruszył Ustawę o związkach zawodowych.

Stanowisko inspektora pracy zdecydowało, że komisja zdecy-

dowała się przyjąć wnioski sformułowane przez przedstawicieli zarządów regionalnych „S” i „S ‘80” i zaapelowała do zarządu PMB o cofnięcie swoich decyzji. Komisja zwróciła się też do rady nadzorczej PMB o wyjaśnienie powodów niestawienia się kierownictwa firmy na posiedzenie komisji, a także zwróciła się z wnioskiem do ministra gospodarki o wyznaczenie mediatora w tym sporze.

Spór trzech zakładowych organizacji związkowych z zarządem PMB trwa od sierpnia minionego roku, kiedy to układ zbiorowy pracy zarząd zastąpił regulaminem wynagrodzeń i pracy. Zgodziły się na to dwa związki - branżowe i nowo powstały związek Przyszłość. Trzy największe - „S”, „S ‘80” i Transportowcy - uznały, że regulamin wprowadzono z naruszeniem prawa i skierowały sprawę do sądu o rozstrzygnięcie tej kwestii. Konfliktem nie był w stanie zażegnać zespół negocjacyjny, który siedmiokrotnie obradował w tej sprawie. Wreszcie na początku lutego zarząd zawiadomił prokuraturę o działaniu na szkodę spółki przez Jana Czeszczewika - szefa zakładowej „S ‘80”, Jana Arciszewskiego - przewodniczącego ZZ Transportowców i Leonarda Kozłowskiego - szefa zakładowej „S”. Dwaj pierwsi otrzymali dyscyplinarki, wszyscy - zakaz wstępu do zakładu. Dzień później związkowcy zawiadomili prokuraturę o łamaniu ich praw przez zarząd. Sprawa trafiła również do sądu pracy.

**BIULETYN
INFORMACYJNY
JEST PISMEM
WEWNĄTRZZWIĄZKOWYM**

**Adresy Oddziałów
Zarządu Regionu Podlaskiego
NSZZ „Solidarność”**

1. Region Podlaski
Oddział w Bielsku Podlaskim
17-100 Bielsk Podlaski
ul. Kościelna 4a
tel. 010XX 85 730-28-92
2. Region Podlaski
Oddział w Hajnówce
17-200 Hajnówka
ul. 3-go Maja 24
tel. 010XX 85 682-43-05
3. Region Podlaski
Oddział w Czarnej Białostockiej
16-020 Czarna Białostocka
ul. Torowa 15
tel. 010XX 85 710-28-82
4. Region Podlaski Oddział w Łapach
18-100 Łapy
ul. Sikorskiego 54
tel. 010XX 85 715-29-03
5. Region Podlaski
Oddział w Siemiatyczach
17-300 Siemiatycze
ul. Pałacowa 19
tel./fax 010XX85 655-31-41
6. Region Podlaski Oddział w Grajewie
19-200 Grajewo
ul. Wojska Polskiego 20
tel. 010XX 86 272-27-31
7. Region Podlaski Oddział w Sokółce
16-100 Sokółka
ul. Piłsudskiego 8
tel. 010XX 85 711-21-10
8. Region Podlaski Oddział w Mońkach
19-100 Mońki
ul. Kolejowa 2
tel. 010XX 85 716-30-03
9. Region Podlaski
Oddział w Dąbrowie Białostockiej
16-200 Dąbrowa Białostocka
ul. Tysiąclecia P.P 4
tel. 010XX 85 712-11-09
10. Region Podlaski
Oddział w Suwałkach
16-400 Suwałki
ul. Kościuszki 32
tel. 010XX 37 566-29-00
fax 566-71-05
11. Region Podlaski
Oddział w Augustowie
16-300 Augustów
Rynek Zygmunta Augusta 9
tel. 010XX 87 643-52-61
12. Region Podlaski Oddział w Sejnach
16-500 Sejny
ul. 22 Lipca 10
tel. 010XX 87 516-36-51

Konto ZR Podlaskiego

BGŻ SA O/Białystok

20301084-116381-2705-1100

Z PRAC

ZARZĄDU REGIONU

UCHWAŁA Nr 1/2004

**Walnego Zebrania Delegatów Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”
z dnia 31 stycznia 2004 r.**

w sprawie: sprzedaży udziałów „KRESY BO” Sp. z o.o. w Białymstoku

§ 1

Walne Zebranie Delegatów Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” na podstawie § 22 ust. 1 pkt 2 Statutu NSZZ „Solidarność” i Uchwały nr 5 IX Walnego Zebrania Delegatów Regionu Białystok NSZZ „Solidarność” z dnia 27 czerwca 1998 r. wyraża zgodę na sprzedaż wszystkich posiadanych udziałów w Spółce „KRESY BO” Sp. z o. o. w Białymstoku, na warunkach wynikających z WARUNKOWEJ UMOWY SPRZEDAŻY UDZIAŁÓW zawartej w Białymstoku w dniu 21 stycznia 2004 r. pomiędzy Zarządem Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” i ORKLA PRESS POLEN AS z siedzibą w Oslo w Norwegii oraz upoważnia Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” w Białymstoku do podejmowania wszelkich niezbędnych czynności faktycznych i prawnych związanych ze sprzedażą tych udziałów.

§ 2

Uchwała wchodzi w życie z dniem podjęcia.

Przewodniczący Walnego Zebrania Delegatów
Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”
Eugeniusz Stepańczuk

STANOWISKO

**Walnego Zebrania Delegatów Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”
z dnia 31 stycznia 2004 r.**

ws. nowych zasad sprzedaży biletów komunikacji miejskiej Białegostoku

Walne Zebranie Delegatów Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” protestuje przeciwko wprowadzeniu obowiązku ujawniania adresu zamieszkania na biletach miesięcznych komunikacji miejskiej Białegostoku.

WZD wzywa radnych do uchylecia decyzji, która nakłada dodatkowy obowiązek okazywania dowodu osobistego podczas kontroli biletów, jak też powoduje przestawanie w długich kolejkach przy ich zakupie. Rozszerza także grono instytucji nieuprawnionych do dysponowania danymi osobowymi mieszkańców. Rada Miejska powinna kierować się głównie interesem mieszkańców, a nie wyłącznie wynikiem ekonomicznym komunikacji miejskiej.

Przyjęcie takiej uchwały może świadczyć o tym, iż żaden z radnych nie jest zmuszony do korzystania ze środków komunikacji miejskiej i zakupu biletów miesięcznych.

Przewodniczący
Walnego Zebrania Delegatów
Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”

Eugeniusz Stepańczuk

STANOWISKO

**Prezydium Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”
ws. utrudniania wykonywania działalności związkowej w PMB S.A.
w Białymstoku**

Prezydium Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność” stanowczo protestuje przeciwko utrudnianiu wykonywania działalności związkowej, którego dopuszcza się zarząd PMB S.A. w Białymstoku w stosunku do trzech organizacji

związkowych działających w PMB S.A.

Od dnia 5 lutego br. przewodniczący trzech zakładowych organizacji związkowych nie są wpuszczani na teren zakładu pracy. Zarząd PMB S.A. już po raz kolejny stosuje praktyki dyskryminacyjne w stosunku do działaczy zakładowych organizacji związkowych.

Kategorycznie domagamy się natychmiastowego zaprzestania tych haniebnych praktyk i wzywamy do poszanowania należnych działaczom związkowych praw, zagwarantowanych ustawą o związkach zawodowych i Konstytucją RP.

Białystok, dn. 6.02.2004 r.

Z PRAC KOMISJI KRAJOWEJ

W Warszawie obradowała Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych. Podczas spotkania dyskutowano przede wszystkim o waloryzacji rent i emerytur.

Podczas dyskusji NSZZ „Solidarność” i Forum Związków Zawodowych domagała się waloryzacji rent i emerytur na poziomie 2 proc. Przedstawiciele „S” przypomnieli również, że Związek postuluje potrzebę weryfikacji świadczeń przyznanych byłym funkcjonariuszom PZPR i służby specjalnych PZPR.

Pozostali partnerzy społeczni nie poparli jednak propozycji „Solidarności”. Wobec braku porozumienia w sprawie wysokości wskaźnika waloryzacji świadczeń, rząd proponuje podwyżkę rent i emerytur na poziomie 1,8 proc.

Dział Informacji KK

Komunikat Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych z posiedzenia w dn. 13 lutego 2004 r.

W gmachu Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej w Warszawie odbyło się dziś dwudzieste trzecie posiedzenie Komisji Trójstronnej ds. Społeczno-Gospodarczych, podczas którego przedstawiono informacje przewodniczących zespołów problemowych ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń społecznych oraz ds. ubezpieczeń społecznych o wynikach dyskusji w sprawie wysokości wskaźnika waloryzacji emerytur i rent.

Rozpoczynając posiedzenie wicepremier Jerzy Hausner wręczył akt nominacji na członka Komisji Trójstronnej Jackowi Męcinnie z Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych.

Następnie Jan Klimek, przewodniczący zespołu problemowego ds. ubezpieczeń społecznych przedstawił w imieniu swoim i Stefana Kubowicza, przewodniczącego zespołu problemowego ds. budżetu, wynagrodzeń i świadczeń społecznych, wspólne stanowisko obu zespołów na temat wyników dyskusji w sprawie wysokości wskaźnika waloryzacji emerytur u rent.

Stanowisko głosi, że strona rządowa zaproponowała, aby wskaźnik waloryzacji wyniósł 1,8 proc. NSZZ „S” i Forum Związków Zawodowych opowiedziały się za wskaźnikiem w wysokości 2 proc., natomiast pozostałe organizacje partnerów społecznych poparły stanowisko rządowe.

Podczas dyskusji nad przedstawioną informacją Maciej Manicki (OPZZ) przedstawił powody, dla których jego organizacja poparła stanowisko rządowe. W jego opinii minimalny wskaźnik waloryzacji emerytur i rent, wyliczony w oparciu o przepisy, jest sprzeczny z ich duchem. Ponadto, nawet waloryzacja rent i emerytur w skali zaproponowanej przez rząd przekracza możliwości budżetu o 500 mln zł, co będzie stanowiło negatywny sygnał dla rynków finansowych.

Natomiast Stefan Kubowicz (NSZZ „S”) tłumaczył stanowisko jego organizacji tym, że przy braku reformy systemu emerytalnego, dla zachowania poziomu życia emerytów i rencistów niezbędna jest waloryzacja na poziomie 2 proc. Podobne stanowisko zajął Zygmunt Mierzejewski z FZZ, który ponadto zwrócił uwagę, że waloryzacja rzędu 1,8 proc. spowoduje spadek realnych dochodów emerytów i rencistów.

Jeremi Mordasewicz z PKPP stwierdził z kolei, że przyjęcie wskaźnika waloryzacji w wysokości zaproponowanej przez rząd jest niezbędne dla zażegnania groźby wzrostu zadłużenia finansów publicznych. Wyższy wskaźnik waloryzacji musiałby zostać sfinansowany ze wzrostu składki na ubezpieczenie społeczne, co z kolei przełoży się na wzrost kosztów pracy i utrudni rozwój przedsiębiorstw. W tej sytuacji wskaźnik 1,8 proc. to najwyższy wskaźnik możliwy do przyjęcia przez pracodawców.

Natomiast Marian Krzaklewski z NSZZ „S” przypomniał postulat jego organizacji, aby doprowadzić do rozli-

czenia emerytur i rent przyznanych byłym funkcjonariuszom PZPR i służb specjalnych PRL.

Wojciech Błaszczak (PKPP) zauważył, że postulat NSZZ „S” jest trudny do rozwiązania z punktu widzenia obowiązujących przepisów i wymaga znalezienia odpowiedniej drogi prawnej.

Maciej Manicki (OPZZ), który zabrał głos jako następny, przestrzegając przed negatywnymi skutkami wzrostu kursu euro wobec złotego, do którego może dojść, jeżeli przyjęty zostanie wskaźnik wyższy niż 1,8 proc. Jego zdaniem może dojść do ponownego rozbudzenia inflacji, przez co nawet wyższa waloryzacja przyniesie emerytom raczej stratę niż korzyść.

Następnie Jerzy Hausner odniósł się do słów Zygmunta Mierzejewskiego (FZZ) żądając od niego, aby wskazał podstawy dla swojego twierdzenia. Zwracając się do Mariana Krzaklewskiego (NSZZ „S”) poinformował, że zostały podjęte prace, aby ustalić koszty i korzyści postulowanej przez niego operacji.

Wicepremier Hausner przypomniał, że pierwotnie rząd chciał zmienić mechanizm waloryzacji rent i emerytur tak, aby zrezygnować z niej w bieżącym roku. Następnie podkreślił także, jakie będą konsekwencje waloryzacji na poziomie 1,8 proc. (ograniczenie wydatków rządu 3,5 mld zł zamiast 3 mld zł m.in. poprzez ograniczenie wynagrodzeń w sektorze publicznym) nawołując do odpowiedzialności w wypowiedziach.

Zygmunt Mierzejewski (FZZ) bronił swojego stanowiska odwołując się do świadectw emerytów i rencistów, z którymi się spotyka. Jego zdaniem koszty życia (przede wszystkim koszty leków i opieki medycznej) wzrastają tak, iż waloryzacja na poziomie 1,8 proc. realnie przyniesie im stratę.

Zamykając dyskusję wicepremier Jerzy Hausner poinformował, że wobec braku porozumienia między partnerami społecznymi uczestniczącymi w Komisji Trójstronnej, wskaźnik waloryzacji rent i emerytur zostanie ustalony przez Radę Ministrów, w wysokości zgodnej z propozycją rządową, popartą przez 5 z 7 organizacji reprezentowanych w Komisji.

Na zakończenie posiedzenia Komisja Trójstronna zajęła się sprawami różnymi.

Konkurs PIP

W związku ze zmianą od 2003 r. regulaminu informacji na temat konkursu na „Najaktywniejszego zakładowego społecznego inspektora pracy” przekazano wszystkim organizacjom związkowym szczebla wojewódzkiego oraz redakcjom lokalnych mediów 14 marca. Notatki na temat konkursu zamieściły niektóre gazety.

Na spotkaniach z przedstawicielami związków zawodowych każdorazowo przypominano o konkursie. Efektem ubiegłorocznych spotkań z przedstawicielami związków zawodowych jest większe zainteresowanie działaczy związkowych społeczną inspekcją pracy. W końcu ubiegłego roku „Solidarność” oraz Związek Nauczycielstwa Polskiego doprowadziły do wyboru społecznych inspektorów pracy w wielu zakładach pracy.

Szkolenia nowych sip-ów odbywały się przy udziale inspektorów pracy naszego Okręgu. Jednak na efekty ich pracy należy poczekać przynajmniej do końca 2003r.

Komisji konkursowej w OIP Białystok przewodniczył Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru Jerzy Derpa.

Do komisji konkursowej wpłynęły zgłoszenia 5 (pięciu) zakładowych społecznych inspektorów pracy, z tego 3 (trzech) ze służby zdrowia.

Komisja konkursowa podjęła pracę po zamknięciu listy kandydatów. W pracy komisji uczestniczyli inspektorzy pracy nadzorujący zakłady, w których działają zakładowi społeczni inspektorzy pracy zgłoszeni do konkursu.

4 września 2003r. w siedzibie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Białymstoku odbyła się uroczystość ogłoszenia wyników oraz podsumowania konkursu na „Najaktywniejszego zakładowego społecznego inspektora pracy”. Laureatem szczebla okręgowego został Jerzy Parzych z Zakładu Energetycznego Białystok S.A., drugie miejsce przypadło Barbarze Zagubień z Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Siemiatyczach, zaś trzecie miejsce zajął Stanisław Trochimowicz z Fabryki Wyrobów Runowych „BIRUNA” S.A. w Białymstoku. Wyróżnieniem uhonorowano Grażynę Bykowską z Samodzielnego Publicznego Zakładu Opieki Zdrowotnej w Sokółce oraz Ewę Kuzelewską ze Specjalistycznego Zakładu Opieki Zdrowotnej Gruźlicy i Chorób Płuc w Białymstoku.

Nagrody oraz dyplomy wręczył Okręgowy Inspektor Pracy w Białymstoku Witold Zalewski.

W uroczystości wzięli udział przedstawiciele szefów organizacji związkowych szczebla wojewódzkiego, inspektorzy pracy opiekujący się zakładami pracy, w których pracują nagrodzeni społeczni inspektorzy pracy oraz Jarosław Bartel, Prezes Zarządu Zakładu Energetycznego Białystok S.A.

Dyskusję rozpoczął Jarosław Bartel, który jako jedyny pracodawca spośród zakładów pracy zatrudniających nagrodzonych społecznych inspektorów pracy uczestniczył w uroczystości podsumowania konkursu. W wystąpieniu stwierdził, iż społeczny inspektor pracy jest sprzymierzeńcem osób zarządzających firmą, bo potrafi zidentyfikować



zagrożenia. Ważne jest, aby stan przestrzegania prawa pracy był w polu zainteresowania dyrekcji, wówczas zarządzający i sip mają wspólny cel („grają do wspólnej bramki”).

Witold Zalewski podkreślił wagę, jaką Państwowa Inspekcja Pracy przykłada do społecznej inspekcji pracy, uważa więc sip za swoich sojuszników.

Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Nadzoru Jerzy Derpa oraz Koordynator ZSIP Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia - Krystyna Sadowska też podkreślali wagę współpracy między pracodawcą, a społecznym inspektorem pracy, stwierdzili, iż w praktyce jednak bywa różnie i sip-y często czują się zagrożeni ze strony dyrekcji, toteż bywa, iż po paru próbach postanawiają się „nie wychylać”. Jerzy Derpa podkreślił, iż wspomaganie sip-ów to ważna rola organizacji związkowych.

Z-ca Okręgowego Inspektora Pracy ds. Organizacyjno-Prawnych Jan Matulewicz stwierdził, iż inspektorzy pracy często stwierdzają w zakładzie pracy dobrą współpracę między dyrekcją, a sip, pracownicy zakładu też widzą działalność sip, jednak brak jest dokumentacji tych działań (brak korespondencji z dyrekcją, brak zaleceń). Społeczny inspektor pracy twierdzi wówczas, że wystarczają zalecenia ustne i korespondencja nie jest potrzebna.

Starszy inspektor pracy Elżbieta Łapińska poinformowała, że inspektorzy pracy w trakcie kontroli wspierają społecznych inspektorów pracy i uwidoczniają zagrożenia stwierdzone przez sip.

Przewodniczący Podlaskiej Rady Federacji Związków Zawodowych Pracowników Ochrony Zdrowia Eugeniusz Muszyc podkreślił, iż z punktu widzenia związków zawodowych bardzo ważna jest dobra współpraca między społeczną inspekcją pracy, a Państwową Inspekcją Pracy. Wyraził nadzieję, że sip-y nadal będą mieli wsparcie w inspektorach pracy.

Z-ca Przewodniczącego Rady Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Województwa Podlaskiego Ireneusz Wiśniewski stwierdził, iż przy wyborze społecznego inspektora pracy jest ważne, aby kandydat miał właściwe cechy charakteru, aby chciał działać, bywa jednak, iż przez 4 lata po wyborze nie robi nic.

Witold Zalewski wyraził zadowolenie, iż składka wypadkowa może

być zwiększona, jest to jednak dopiero początek drogi do zróżnicowania składki, uważa, że w zakładach o minimalnych zagrożeniach składka powinna być wyraźnie niższa. Stwierdził, iż spośród zakładów zarejestrowanych w OIP jest coraz mniej zakładów, w których działają związki zawodowe. Zapelował następnie do przedstawicieli organizacji związkowych o wspieranie społecznych inspektorów pracy, gdyż zadania PIP i związków zawodowych w sferze ochrony pracy są zbieżne, jednak związki zawodowe powinny w większym stopniu propagować ideę społecznej inspekcji pracy.

Z-ca Przewodniczącego Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Eugeniusz Stepańczuk podkreślił, iż uhonorowanie Jerzego Parzycha to też wyróżnienie wszystkich rejonowych społecznych inspektorów pracy pracujących w Zakładzie Energetycznym S.A. Białystok.

Prezes Jarosław Bartel stwierdził, iż trudno jest porównać warunki pracy energetyków z pracą biurową, jednak gdyby przestrzegać wszystkich procedur, także w energetyce nie ma prawa być wypadków. Znane są jednak przypadki np. wchodzenia na słup energetyczny w kłapkach. Wniosek z tego taki, iż nie ma lekarstwa na ludzką głupotę. Następnie prezes Bartel zaapelował do związków zawodowych, aby wspólnie likwidować nieprawidłowości w pracy. Stwierdził, iż przestrzeganie prawa pracy jest wspólnym interesem pracodawcy, związków zawodowych i społecznej inspekcji pracy.

Witold Zalewski podkreślił dużą wagę współpracy PIP z uczelniami, wyraził nadzieję, że w programach studiów, szczególnie technicznych, zagadnienia ochrony pracy zostaną wprowadzone na stałe. Zwrócił też uwagę na fakt, iż absolwenci szkół średnich, którzy w wielu przypadkach rozpoczną pracę zawodową nie mają nawyku bezpiecznych zachowań w życiu. Poinformował, iż Państwowa Inspekcja Pracy prowadzi szeroką akcję profilaktyczną także wśród rolników, ponieważ wypadków w rolnictwie jest więcej niż wypadków przy pracy w pozostałych działach gospodarki.

Kończąc uroczystość Witold Zalewski podziękował wszystkim obecnym za udział, szczególnie wyraził zadowolenie z udziału prezesa Bartela jako jedynego pracodawcy nagrodzonych i wyróżnionych w 2003 r. sip-ów.

insp. Piotr Latała

Składki związkowe

Podstawę przekazywania składek związkowych przez pracodawcę na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową stanowi przepis art. 33¹ ustawy z 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2001 r., nr 79, poz. 854) zgodnie z którym: „pracodawca, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika, jest obowiązany pobierać z wynagrodzenia pracownika składkę związkową w zadeklarowanej przez niego wysokości” i „...niezwłocznie przekazywać kwoty pobranych składek związkowych na rachunek bankowy wskazany przez zakładową organizację związkową”.

Z brzmienia tego przepisu jednoznacznie wynika, że do przekazania składek dochodzi w wyniku dyspozycji pracownika rozporządzającego swoim wynagrodzeniem, na skutek której dochodzi do pobrania pewnej kwoty wynagrodzenia i z całą pewnością - pomimo potocznego nazewnictwa „potrącenie” - nie jest to potrącenie w rozumieniu art. 87 i następnych Kodeksu pracy.

W tym stanie rzeczy ograniczenie przewidziane art. 87¹ Kp nie ma zastosowania do przekazywania składek związkowych, w tym również przekazywania składek od pracowników zarabiających minimalną płacę.

O pomstę do nieba...

Co dziesiąty pracownik w Polsce otrzymuje wynagrodzenie z opóźnieniem. Takie są przedstawione w Sejmie dane Państwowej Inspekcji Pracy. Ostatnie kontrole PIP, przeprowadzone od 15 października do 10 listopada w 552 zakładach pracy, wykazały, że pracownikom nie wypłacono blisko 30 mln zł. Wynagrodzeń nie wypłaciło ponad 40 proc. skontrolowanych pracodawców.

Wicepremier Jerzy Hausner, który odpowiadał na zapytania poselskie w tej sprawie, mówił, że nie ma żadnego usprawiedliwienia dla niewypłacania wynagrodzeń.

„Solidarność” od prawie dwóch lat domaga się karania pracodawców, który nie wypłacają w terminie bądź wcale wynagrodzeń. - Polskie prawo daje możliwości ścigania przestępstwa, jakim jest niepłacenie za pracę. Dzisiaj problemem jest egzekucja tego prawa i zmiana podejście polskiego wymiaru sprawiedliwości do tego zjawiska - mówi Janusz Śniadek, przewodniczący NSZZ „S”.

**DZIAŁ SZKOLEŃ
ZARZĄDU REGIONU
PODLASKIEGO
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
ZAPRASZA
DO UDZIAŁU
W NIŻEJ WYMIENIO-
NYCH SZKOLENIACH:
SOD-1**

Szkolenie ogólnozwiązkowe dla działaczy związkowych - część 1 (3-dniowe) - jest to podstawowe szkolenie związkowe, które powinien przejść każdy działacz KZ. Wykształca samodzielność i umiejętność wyszukiwania rozwiązań problemów uświadamia różnorodność zagadnień jakimi musi zajmować się związek zawodowy. Tematyka szkolenia obejmuje m.in.: spotkania ze związkowcami i interwencje w sprawach pracowniczych, zebrania komisji zakładowej, negocjacje i spory zbiorowe, Kodeks Pracy i Ustawę o zwolnieniach grupowych.

SOD-2

Szkolenie ogólnozwiązkowe dla działaczy związkowych - część 2 (3-dniowe), jest kontynuacją szkolenia podstawowego. Podczas tego szkolenia działacze wzbogacają swoją wiedzę na temat: uprawnień związków zawodowych, rozwiązywania problemów komunikowania się społecznej inspekcji pracy, negocjowania, itd.

PRAWO PRACY - SOD-3

Szkolenie ogólnozwiązkowe dla działaczy związkowych - część 3 (3-dniowe) - jest to szkolenie w którym można uczestniczyć po zaliczeniu SOD-1 i SOD-2. Program szkolenia obejmuje zagadnienia dotyczące Kodeksu Pracy, Ustawy o związkach zawodowych, Ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami umów o pracę z przyczyn dotyczących zakładu pracy.

**KOMISJA REWIZYJNA,
(2-dniowe)**

Członkowie komisji rewizyjnej dowiedzą się na tym szkoleniu, jakie są za-

sady działania komisji rewizyjnej oraz jej uprawnienia.

**KSIĘGOWOŚĆ
W ZWIĄZKU (1-dniowe)**

Podczas tego szkolenia osoby, które zajmują się księgowością KZ, a dotychczas nie miały z tym wiele wspólnego mogą poznać podstawowe zasady księgowości.

**ROZWÓJ ZWIĄZKU
(3-dniowe)**

Szkolenie przeznaczone dla liderów pozyskiwania w organizacjach zakładowych. Uczestnicy dowiadują się o sposobach przekonywania, poznają technikę pozyskiwania nowych członków. Ostatni dzień szkolenia to ćwiczenia praktyczne.

KOMISJE BHP - (3-dniowe)

Przeznaczone dla osób reprezentujących Związków w komisjach BHP.

**GRA
W PRZEDSIĘBIORSTWO
(3-dniowe),**

Gra symulacyjna, podczas której uczestnicy zarządzając Spółką, poznają podstawowe pojęcia ekonomiczne oraz uczą wypełnić arkusze planowania decyzji oraz przepływów gotówkowych rachunku wyników kapitału obrotowego i bilansów, a na koniec wyceniają przedsiębiorstwo na podstawie wartości księgowej i metodą dochodową z kapitalizacją.

**ANALIZA EKONOMICZNA
(2-dniowe),**

Program szkolenia obejmuje niezbędne wiadomości do samodzielnego korzystania z danych bilansu oraz rachunku wyników, przedsiębiorstw, tj. z najważniejszych sprawozdań finansowych. obrazujących stan majątkowy fir-

my jej zdolność do regulowania zobowiązań oraz osiągnięty wynik finansowy.

**UKŁADY ZBIOROWE
PRACY - (3-dniowe)**

Szkolenie, którego tematem jest Dział XI Kodeksu Pracy, sporządzanie i negocjowanie układu zbiorowego pracy.

NEGOCJACJE - (3-dniowe)

Szkolenie podczas którego uczestnicy ćwiczą techniki negocjacyjne poznają mowę ciała, uczą się jak przygotować się do różnych etapów negocjacji.

Wymienione szkolenia prowadzone są przez naszych instruktorów z wykorzystaniem metod aktywnego udziału uczestników. Uczestnicy utrzymują niezbędne materiały szkoleniowe przydatne później w działalności związkowej. Odpłatność KZ za trzydniowe szkolenie związkowe wynosi 60 zł, a za dwudniowe - 40 zł. Szkolenia odbywać się będą na terenie Białegostoku, istnieje również możliwość zorganizowania szkoleń w Oddziałach Zarządu Regionu. Termin każdego szkolenia wyznaczany jest po zgłoszeniu się na nie co najmniej 15 osób. Dział Szkoleń wydaje stosowne wnioski o urlopowanie, a ukończenie szkolenia jest dokumentowane. Uczestników i pracodawcę zawiadamiamy najpóźniej 2 tygodnie przed szkoleniem. Zgłoszeń można dokonywać telefonicznie lub listownie.

Szczegółowe informacje na temat uczestnictwa w szkoleniu można otrzymać w Dziale Szkoleń pod nr. tel. 742-32-47 w. 305 lub bezpośrednio 742-15-80 oraz w odpowiednich Oddziałach terenowych Zarządu Regionu.

Zapraszamy

Ze związkowym pozdrowieniem
Przewodniczący Zarządu Regionu
Józef Mozolewski

**Uwaga
Komisje Zakładowe**

Prezydium Zarządu Regionu Podlaskiego NSZZ "Solidarność" informuje, iż w związku ze zmianą ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych wszystkie Komisje Zakładowe nie prowadzące działalności gospodarczej zobowiązane są złożyć najpóźniej do dnia 20 lutego 2004 roku we właściwym miejscowo urzędzie skarbowym oświadczenie, które zwolni K.Z. od obowiązku składania miesięcznych deklaracji CIT-2 na rzecz rocznego zezna-

nia CIT-8. Zwolnienie to będzie obowiązywało od dnia złożenia tego oświadczenia do końca 2004 roku.

Jednocześnie informujemy, iż w przypadku zmiany stanu faktycznego zadeklarowanego w oświadczeniu uzasadniającego zwolnienie, Komisja Zakładowa zobowiązana jest bez wezwania do składania miesięcznych deklaracji CIT-2.

Wzór oświadczenia zostanie przesłany wszystkim Komisjom Zakładowym w najbliższej korespondencji. ■

W jaki sposób załoga może wymóc na pracodawcy wypłatę wynagrodzeń?

W takiej sytuacji pracownik ma możliwość skorzystania z dwóch rodzajów środków prawnych. Może skierować powództwo do sądu pracy lub skargę do Państwowej Inspekcji Pracy. Każda z tych dróg ma swoje wady i zalety.

Skargę do Inspekcji może złożyć każdy pracownik, który uważa, że jego prawa są naruszone. Jej złożenie jest bezpłatne. Nie musi ona być sformalizowana. Wystarczy jeżeli będzie zawierać dokładny opis naruszeń oraz informacje przydatne w toku kontroli. Należy podać adres domowy skarżącego, (ponieważ zdarza się, że korespondencja jest przejmowana przez pracodawcę) oraz numer telefonu.

Zaletą tej drogi jest szybkość postępowania. Inspekcja Pracy ma obowiązek załatwić sprawę będącą przedmiotem skargi w terminie 30 dni. W przypadku nie wypłacenia wynagrodzeń pracowniczych organy Inspekcji mogą wydawać tzw. nakazy płatnicze. Ich niewykonanie przez pracodawcę jest wykroczeniem i naraża go na grzywnę w wysokości do 5 000 zł. W przypadku braku skuteczności działań inspektora pracy można zawsze wnieść o rekontrolę.

Złożenie powództwa w sądzie pracy jest w zasadzie bezpłatne. Jednak należy liczyć się z koniecznością opłacenia pełnomocnika procesowego, chyba że związek zawodowy reprezentujący pracownika zapewni go nieodpłatnie (do otrzymania takiej pomocy mają prawo członkowie NSZZ „Solidarność”). Istotną wadą jest tu przewlekłość postępowania. W przypadku wygranej sprawy istnieje możliwość skierowania do majątku pracodawcy egzekucji komorniczej (możliwości takiej nie ma Państwowa Inspekcja Pracy – w przypadku nie wykonania nakazów płatniczych przez pracodawcę możliwe jest jedynie nakładanie grzywien w celu przymuszenia).

W przypadku, gdy pracodawca notorycznie nie wywiązuje się ze swoich zobowiązań, a zaległości sięgają kilku miesięcy, pozostaje ponadto złożenie do prokuratury zawiadomienia o popełnieniu przestępstwa z art. 218 k.k. Takie postępowanie jest bowiem złośliwym i/lub uporczywym naruszeniem praw pracowniczych. Zawiadomienie powinien sporządzić prawnik. Niestety, sprawy te są najczęściej umarzane lub toczą się miesiącami, nie trafiając w ogóle na wokandę.

Skuteczność opisanych wyżej środków prawnych zależy od kilku czynników. Najważniejszym z nich jest sytuacja finansowa zakładu pracy. Jeżeli jest ona bardzo zła (np. wskutek likwidacji bądź upadłości zakładu pracy, względnie wskutek działalności przestępczej danego pracodawcy, co nie jest niestety rzadkością), odzyskanie należnych kwot może być bardzo trudne. W przypadku ogłoszenia przez sąd upadłości zaspokojenie wierzyciela możliwe jest tylko w ramach postępowania upadłościowego. Jeżeli natomiast sytuacja zakładu jest

stabilna, lecz pracodawca nie płaci z innych przyczyn, wygrana jest w zasadzie kwestią czasu.

W przypadku niewypłacalności pracodawcy i jego likwidacji lub upadłości osoby reprezentujące pracodawcę powinny złożyć w Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych wykaz zaległych płatności wobec pracowników. Pracownik ma prawo uzyskać informacje, czy wykaz ten został złożony. Jeżeli tak się nie stało, może złożyć wniosek o wypłatę świadczenia bezpośrednio w Biurze terenowym Funduszu. ■

**Karnawałowy
Bal Związkowca**

21 lutego 2004 roku

Sala MPK, ul. Składowa 11 w Białymstoku

Cena jedynie 65 zł od osoby

W menu m.in.:

- ⊗ 3 dania gorące
- ⊗ zimne przystawki
- ⊗ wędliny
- ⊗ sałatki
- ⊗ ciasta
- ⊗ napoje

(alkohol we własnym zakresie)

Zgłoszenia i wszelkie informacje u członków
Komitetu Organizacyjnego:

- ☛ Mariusz Konopko - 695 119 722
- ☛ Mirosław Wnorowski - 604 284 510
- ☛ Jan Wołyniec - 602 427 430

**Ilość miejsc ograniczona!!!
Decyduje kolejność rezerwacji poprzez wykupienie zaproszeń**

Rządowy projekt zmian świadczeń przedemerytalnych

Najważniejszymi zmianami w stosunku do obecnie obowiązujących przepisów są:

podwyższenie granicy wieku uprawniającego do uzyskania świadczenia oraz zmiana jego wysokości.

Zgodnie z rządowym projektem, prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługiwałoby osobie, która:

- do dnia rozwiązania stosunku pracy z powodu likwidacji pracodawcy lub jego niewypłacalności, u którego była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat (kobieta) i 61 lat (mężczyzna) oraz posiada okres uprawniający do emerytury 20 lat (kobieta) i 25 lat (mężczyzna);

- do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła przez co najmniej 2 lata pozarolniczą działalność gospodarczą, oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat (kobieta) i 61 lat

(mężczyzna) oraz posiada okres uprawniający do emerytury 20 lat (kobieta) i 25 lat (mężczyzna);

- zarejestrowała się we właściwym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od utraty prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy, pobieranej nieprzerwanie przez co najmniej 5 lat oraz ukończyła 55 lat (kobieta) i 60 lat (mężczyzna) oraz osiągnęła okres uprawniający do emerytury 20 lat (kobieta) i 25 lat (mężczyzna);

- do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym była zatrudniona nie krócej niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn.

Świadczenie przedemerytalne będzie przysługiwało po upływie co najmniej 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezrobotnych pod pewnymi warunkami:

- osoba nadal jest zarejestrowana jako bezrobotna;

- w okresie pobierania zasiłku nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny odpowiedniego zatrudnienia;

- złoży wniosek o przyznanie świadczenia w ciągu 30 dni od dnia wydania przez PUP dokumentu potwierdzającego 6 miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Świadczenie będzie przyznawane na wnioski ZUS i będzie ono jednakowej wysokości dla wszystkich - 600 zł miesięcznie.

Zgodnie z projektem ustawa ma wejść w życie 31 marca 2004 r.

Należy pamiętać, że jest to projekt ustawy, który w trakcie prac legislacyjnych może wielokrotnie ulegać zmianom.

Czas pracy w 2004 roku

Ostatnia nowelizacja kodeksu pracy, która weszła w życie z początkiem bieżącego roku, najwięcej zmian wprowadziła w dziale VI kodeksu dotyczącym czasu pracy. Mimo licznych publikacji na ten temat okazuje się, że wielu czytelników nadal ma wątpliwości, jak nowe przepisy stosować w praktyce. Na pytania czytelników odpowiada dziś Janina Suzdorf z Ministerstwa Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej.

- Pracownik naszej firmy wykonuje pracę na pierwszej zmianie od poniedziałku do piątku w godzinach od 6.00 do 14.00. Sobota jest dla niego dniem wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy. Pracodawca wezwał pracownika do pracy w sobotę w celu usunięcia awarii, co trwało 2 godziny. Pracodawca wyznaczył pracownikowi w zamian inny dzień wolny (najbliższy wtorek), jednak pracownik z niego nie skorzystał, bowiem znowu na polecenie pracodawcy stanął się do pracy w celu zastępstwa nieobecnego pracownika. Jak należy zrekompensować pracownikowi brak udzielenia wolnego dnia w zamian za pracę w sobotę.

- Od 1 stycznia 2004 r. przepisy kodeksu pracy wyraźnie regulują nie tylko przesłanki polecenia pracownikowi pracy w dniu dla niego wolnym z tytułu przeciętnej pięciodniowej tygodnia pracy, ale także zasady rekompensowania pracy wykonywanej w takim dniu.

W myśl art. 151³ k.p., w zamian za pracę wykonywaną w dniu, który miał być dla pracownika wolny z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy, przysługuje mu inny dzień wolny od pracy, który powinien być udzielony do końca okresu rozliczeniowego i w terminie uzgodnionym z pracownikiem. Przepis przewiduje zatem obowiązek rozliczenia „dzień za dzień”, i to bez względu na liczbę godzin pracy w wolną sobotę. Wykonywanie pracy tylko przez 2 godziny także oznacza dla pracodawcy obowiązek udzielenia całego dnia wolnego od pracy. Za pracę wykonaną w wolną sobotę należy pracownikowi w każdym przypadku wypłacić normalne wynagrodzenie, zaś dzień wolny udzielony w zamian jest dniem bezpłatnym.

Jeżeli jednak w praktyce nie dojdzie do udzielenia pracownikowi dnia wolnego do pracy w zamian za pracę

wykonywaną w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy, to może się okazać, iż rozliczając czas pracy za dany okres rozliczeniowy praca w wolną sobotę, nawet w wymiarze 2 godzin, może spowodować przekroczenie przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy. W takim przypadku, oprócz normalnego wynagrodzenia, pracownik powinien otrzymać także dodatek za pracę w godzinach nadliczbowych z przekroczenia normy średniotygodniowej - w wysokości 100 proc. wynagrodzenia.

- Czy w przypadku prowadzenia działalności handlowej, w której 2 razy w roku pojawia się przez 7 dni konieczność przeprowadzenia dyżurów nocnych, można za pracę na takim dyżurze zaproponować pracownikowi alternatywnie: stałą kwotę wynagrodzenia, np. 200 zł, lub dzień wolny i przysługujące pracownikowi, niezależnie od normalnego wynagrodzenia, dodatki za pracę w nadgodzinach. Gdy dyżur wystąpi w niedzielę lub w święto, to czy dodatki się sumują?

- Należy odróżnić dwie sytuacje. W czasie dyżuru pracownik może nie wykonywać pracy, a jedynie, zgodnie z istotą dyżuru (art. 151⁵ k.p.), pozosta-

wać po normalnych godzinach pracy w gotowości do podjęcia pracy. Wówczas czas dyżuru, bez względu na to, czy przypada w porze nocnej czy w niedzielę, czy też w święto, jest rekomensowany w jednakowy sposób, na zasadach określonych w powołanym przepisie kodeksu pracy. Za każdą godzinę dyżuru pracownikowi przysługuje godzina czasu wolnego, a gdy udzielenie czasu wolnego nie jest możliwe – za każdą godzinę dyżuru przysługuje wynagrodzenie wynikające z osobistego zaszerogowania pracownika, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie jest wyodrębniony – 60 proc. wynagrodzenia. Kodeks pracy nie gwarantuje jednak żadnej rekompensaty za czas dyżuru pełnionego w domu.

Jeżeli natomiast w czasie dyżuru pracownik wykonuje pracę, to jej zrekomensowanie w dużej mierze zależy będzie od tego, w jakiej porze czy też w jakim dniu taka praca była wykonywana.

Jeżeli wykonywanie pracy w czasie dyżuru przypadnie na porę nocną – to pracownik powinien otrzymać, niezależnie od normalnego wynagrodzenia, dwa dodatki: jeden z tytułu pracy nadliczbowej przypadającej w porze nocnej – w wysokości 100 proc. wynagrodzenia za każdą godzinę pracy nadliczbowej, co wynika z art. 151¹ par. 1 pkt 1 lit. a) k.p. Drugi – w wysokości 20 proc. stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia za pracę z tytułu pracy w porze nocnej, zgodnie z art. 151⁸ par. 1 k.p.

Jeżeli natomiast dyżur, w czasie którego pracownik wykonuje pracę, przypadnie w niedzielę lub w święto, to niezależnie od dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych i dodatku z tytułu pracy w porze nocnej – pracownikowi przysługuje dzień wolny za fakt wykonywania pracy w takim dniu, co jest zgodne z art. 151¹¹ k.p.

– W ubiegłym roku byłam zatrudniona na 1/2 etatu, ale pracowałam dłużej – praktycznie na całym etacie. Praca ta nie była uznawana za pracę w godzinach nadliczbowych. Obecnie pracodawca chce zawrzeć ze mną umowę na 3/4 etatu, ustalając jednocześnie, że będę zmuszona pracować dodatkowo około 1/4 etatu, przy czym nadal nie będą to nadgodziny. Czy mogę być zmuszana do takiej pracy, jakie

należy mi się wynagrodzenie, jaka jest moja sytuacja, gdybym nie podpisała umowy i nadal pracowała.

– Należy podkreślić, iż pracownik powinien wykonywać pracę w takim wymiarze czasu pracy, jaki wynika z mowy o pracę. Skoro strony umowy określiły, iż pracownik ma wykonywać pracę w wymiarze 1/2 etatu, to czas faktycznie przepracowany przez pracownika w danym okresie rozliczeniowym nie powinien przekraczać połowy wymiaru czasu pracy na ten okres. W praktyce zdarza się jednak, iż pracownik wykonuje pracę dłużej, niż przez określony w jego umowie o pracę wymiar czasu pracy. Taka sytuacja może mieć miejsce zwłaszcza w przypadku wystąpienia istotnych potrzeb pracodawcy. Jednak wobec pracowników zatrudnionych na części etatu nie możemy mówić o pracy nadliczbowej. Pracą nadliczbową jest bowiem praca wykonywana ponad normy czasu pracy, czyli ponad 8 godzin na dobę i ponad 40 godzin w tygodniu. Nie jest zatem pracą nadliczbową praca wykonywana ponad określony w umowie niepełny wymiar czasu pracy, jeżeli jej rozmiary nie powodują przekroczenia norm. Zatem pracownik zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy pracujący dłużej, jednak w granicach norm, nie ma ustawowej gwarancji otrzymania dodatku z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Zawsze jednak powinien za czas faktycznie przepracowany otrzymać normalne wynagrodzenie, co znajduje uzasadnienie w art. 80 k.p.

Od 1 stycznia 2004 r. sytuacja pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy zmieniła się. Zgodnie z art. 151 par. 5 k.p. w umowach o pracę z takimi pracownikami powinno znaleźć się ustalenie dotyczące liczby godzin pracy ponad określony w umowie wymiar czasu pracy, których przekroczenie uprawnia pracownika, oprócz normalnego wynagrodzenia, do dodatku jak za pracę w godzinach nadliczbowych. Choć zatem praca np. w 21 czy w 22 godzinie ponad 1/2 etatu nie będzie jeszcze pracą w godzinach nadliczbowych, to trzeba będzie pracownikowi za taką pracę wypłacić odpowiednio wyższe wynagrodzenie.

Trudno mówić o zmuszaniu pracownika do pracy ponad ustalony w umowie wymiar czasu pracy. Dłuższa

praca może być pracownikowi zlecona, jednak przy zachowaniu zasad wynikających z przepisów prawa pracy.

Pracuję w dużej firmie produkcyjnej, w której stosowano system czterobrygadowej organizacji pracy. Dotychczas nie miałam problemu ze sporządzeniem grafiku pracy. Jak należy postępować po zmianie kodeksu pracy i skreśleniu tego systemu czasu pracy.

– Rzeczywiście ostatnia nowelizacja kodeksu pracy uchyliła przepis o czterobrygadowej organizacji pracy. Nie było bowiem uzasadnienia w dalszym utrzymywaniu takiej regulacji, skoro wykonywanie pracy w tym systemie czasu pracy niczym nie różni się od pracy po 8 godzin wykonywanej przez pracownika na trzy zmiany.

Od 1 stycznia 2004 r. możliwe jest zatem stosowanie systemu czasu pracy polegającego na wykonywaniu przez pracownika pracy w wymiarze 8 godzin na dobę na trzy zmiany, przy czym okres rozliczeniowy czasu pracy nie może przekraczać, co do zasady, czterech miesięcy. Okres rozliczeniowy może oczywiście być krótszy. Na przykład, w miesięcznym okresie rozliczeniowym obejmującym styczeń 2004 r. wymiar czasu pracy wynosi 168 godzin, a zatem dni roboczych po 8 godzin jest 21. Grafiki zawierający rozkład czasu pracy dla poszczególnych pracowników pracujących na trzy zmiany po 8 godzin nie może zatem przewidywać dla każdego pracownika większej liczby dni roboczych niż 21. Zaplanowanie 22 lub 23 dni pracy oznacza planowanie pracy w godzinach nadliczbowych, co w świetle przepisów kodeksu pracy jest niedopuszczalne.

Układając harmonogram pracy należy także pamiętać o nowych przepisach gwarantujących pracownikowi w każdej dobie co najmniej 11-godzinny nieprzerwany okres odpoczynku i w każdym tygodniu co najmniej 35-godzinny nieprzerwany okres odpoczynku, obejmujący co do zasady niedzielę. Cotygodniowy okres odpoczynku może być wyjątkowo skrócony, nie może jednak obejmować mniej niż 24 godziny. Zatem w przypadku zmiany pory wykonywania pracy przez pracownika w związku z jego przejściem na inną zmianę tygodniowy okres odpoczynku może faktycznie wynieść np. 32, nie zaś 35 godzin.

Zwolnienia po nowemu

Ustawa o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy z dnia 28 grudnia 1989 r. (tekst jednolity Dz.U. z 2002 r., nr 112, poz. 980) traci moc. Natomiast z dniem 1 stycznia 2004 r. weszła w życie ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz.U. z 2003 r., nr 90, poz. 844).

Nowa definicja

Przepisy ustawy stosuje się w razie konieczności rozwiązania przez pracodawcę zatrudniającego co najmniej 20 pracowników stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, w drodze wypowiedzenia dokonane przez pracodawcę, a także na mocy porozumienia stron, jeżeli w okresie nieprzekraczającym 30 dni zwolnienie obejmuje co najmniej:

10 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia mniej niż 100 pracowników

10 proc. pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 100, jednakże mniej niż 300 pracowników

30 pracowników, gdy pracodawca zatrudnia co najmniej 300 lub więcej pracowników.

Liczyby odnoszące się do wymienionych wyżej pracowników obejmują tych, z którymi w ramach grupowego zwolnienia następuje rozwiązanie stosunków pracy z inicjatywy pracodawcy na mocy porozumienia stron, jeżeli dotyczy to co najmniej 5 pracowników (art.1).

Zgodnie z art. 9 ustawy, w razie ponownego zatrudnienia pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania stosunku pracy. Pracodawca powinien ponownie zatrudnić pracownika, o którym wyżej mowa, w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Powinni współpracować...

Pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z działającymi u niego zakładowymi organizacjami związkowymi (art. 2 ust. 1). Konsultacja ta dotyczy w szczególności możli-

wości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników (art. 2 ust. 2).

Pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o:

przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia

liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą

grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia

okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie

proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia kolejności dokonywania zwolnień pracowników

propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości (art.2 ust.3).

Informacje te pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym w terminie umożliwiającym im zgłoszenie w ramach konsultacji propozycji dotyczących spraw określonych w ust.2 (art. 2 ust. 4).

...ze związkami zawodowymi

Powyższe informacje pracodawca przekazuje na piśmie również właściwemu powiatowemu urzędowi pracy – z wyłączeniem informacji dotyczących sposobu ustalania wysokości świadczeń pieniężnych przysługujących pracownikom (art. 2 ust. 6).

W terminie nie dłuższym niż 20 dni od dnia zawiadomienia, o którym mowa w art. 2 ust. 3, pracodawca i zakładowe organizacje związkowe zawierają porozumienie (art. 3 ust. 1).

W porozumieniu tym określa się zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, a także obowiązki pracodawcy w zakresie niezbędnym do rozstrzygnięcia innych spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem (art. 3 ust. 2).

Jeżeli nie jest możliwe uzgodnienie treści porozumienia z wszystkimi zakładowymi organizacjami związkowymi, pracodawca uzgadnia treść porozumienia z organizacjami reprezentatywnymi w rozumieniu art. 24125 a kodeksu pracy (art. 3 ust. 3).

Jeżeli nie jest możliwe zawarcie porozumienia według wyżej określonych zasad (tj. zgodnie z ust. 1 i 3), zasady postępowania w sprawach dotyczących pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia ustala pracodawca w regulaminie, uwzględniając w miarę możliwości propozycje przedstawione w ramach konsultacji przez zakładowe organizacje związkowe (art. 3 ust. 4).

...z urzędem pracy

Pracodawca – po zawarciu porozumienia, a w razie niezawarcia porozumienia po spełnieniu obowiązku, o którym mowa w art. 3 ust. 4 lub 5 – zawiadamia na piśmie właściwy powiatowy urząd pracy o przyjętych ustaleniach dotyczących grupowego zwolnienia, w tym o liczbie zatrudnionych i zwalnianych pracowników oraz o przyczynach ich zwolnienia, okresie w ciągu którego ma być dokonane zwolnienie, a także o przeprowadzonej konsultacji zamierzonego grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi lub z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (art. 4 ust. 1).

Kopię zawiadomienia, o którym wyżej mowa, pracodawca przekazuje zakładowym organizacjom związkowym, które mogą przedstawić właściwemu powiatowemu urzędowi pracy swoją opinię w sprawie grupowego zwolnienia (art. 4 ust. 2).

W razie zakończenia działalności pracodawcy wskutek prawomocnego orzeczenia sądowego zawiadomienie, o którym mowa w ust.1, jest wymagane, gdy z takim wnioskiem wystąpi właściwy powiatowy urząd pracy (art.4 ust.4).

Pracodawcy, u których nie działają związki zawodowe, w przypadku zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych, współdziałają w trybie i na zasadach określonych omawianą ustawą z przedstawicielami pracowników wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy (por. art. 2 ust. 7, art. 3 ust. 5, art. 4 ust. 3).

Fragmenty katechezy księdza biskupa Edwarda Frankowskiego, sufragana sandomierskiego, wygłoszonej 7 lutego 2004 roku na antenie Radia Maryja

Problem ubogich w Polsce, którzy potrzebują nadziei, jest chyba jednym z najważniejszych i najpilniejszych problemów katolickiej nauki społecznej. Jezus utożsamia się ze wszystkimi ubogimi tego świata. Przez wzgląd na owo identyfikowanie będzie nas sądził na końcu świata: „byłem głodny, byłem spragniony..., cokolwiek uczyniliście dla tych braci moich najmniejszych, Mnieście uczynili“. Na wzór Jezusa, który widząc tłumy ludzi, „litował się nad nimi, bo byli znękani i porzuceni jak owce nie mające pasterza“, biskupi muszą być znakiem obecności Boga, który wzywa świat do nadziei. Zwłaszcza muszą być znakiem obecności dla wiernych świeckich, którzy obarczeni są wieloma problemami świata, trudnościami życia codziennego i którzy w sposób szczególnie wystawieni są na niepokoje i trudności.

Poważny jest dziś ciężar biedy i ubóstwa w Polsce, który ciąży na całym Narodzie, i związane z nim problemy dyskryminacji, pogwałcenia ludzkich praw ludzi ubogich, moralnego niszczenia ich poprzez propagowanie wśród biednych demoralizacji, alkoholizmu, narkomanii, pornografii i wielu innych sposobów wykorzystywania ludzi biednych, poniżania ich, męczenia ich serc i umysłów, a nawet doprowadzania ich do beznadziejności. Z trwogą patrzymy na rosnące w Polsce bezrobocie i pogłębiającą się i rozszerzającą się biedę. To są tylko skutki przerażającego stanu gospodarki, która jest w recesji. To są skutki upadających czy już upadłych zakładów pracy. W zapaści jest też budownictwo. Nakłada się na to także tzw. dziura budżetowa. Za tym idzie obcinanie nakładów na naukę, zdrowie, kulturę, obronność. Dochodzi do tego duży deficyt handlowy Polski z zagranicą, spłacanie rat z procentami ogromnych długów. Wchodzi też w wiek produkcyjny ok. 2 milionów młodych ludzi z wyżu demograficznego, przy 20-procentowym bezrobociu.

Wszystko to dzieje się w sytuacji, gdy najbardziej rentowne, przynoszące zyski polskie przedsiębiorstwa, a nawet całe branże, w ramach tak zwanej prywatyzacji sprzedawane są korporacjom międzynarodowym, jak choćby energetyka. Nikt nie odważył się na przyjęcie zasady preferencji dla kapitału polskiego w prywatyzowaniu gospodarki. Realizowana jest konsekwentnie liberalna wizja lekceważąca wszelkie polskie

preferencje w polityce ekonomicznej. Nie ważne było i jest pochodzenie tak zwanych inwestorów na polskim rynku. W ten sposób jako wspólnota narodowa tracimy kontrolę nad strategicznymi sektorami naszej gospodarki: sektorem bankowym, ubezpieczeniami, a dalej energetyką i zapewne innymi. Naturalnie kapitał zagraniczny jest potrzebny polskiej gospodarce, szczególnie tam, gdzie mamy do czynienia ze słabymi przedsiębiorstwami. Sytuacja, gdy obcy kapitał uzupełnia braki polskiego kapitału, jest korzystna. Wydaje się, że mamy coraz bardziej do czynienia z sytuacją odwrotną. To polska własność zaczyna być w naszym państwie jedynie dodatkiem do wszechpotężnych koncernów zachodnich. To one w niedługim czasie rozstrzygać będą o kluczowych kwestiach naszej gospodarki. Państwowe przedsiębiorstwa pozostające w gestii ministerstwa skarbu chciałyby raczej widzieć gospodarza, który umie rozumnie zatroszczyć się o swoje gospodarstwo, a nie handlarza, który myśli, jak najszybciej sprzedać, pozbyć się naszej własności.

Należałoby więc odwrócić tendencje w polskiej polityce gospodarczej. Tymczasem zamknięto już szansę wielu polskim firmom. Zamknięto im możliwość wzmocnienia się. Konkurencja z potentatami zachodnimi, przy całkowitej liberalizacji naszego rynku, uniemożliwia powstanie silnych polskich grup kapitałowych. Rządzi zasada liberałów: liberalizujcie najbardziej, jak tylko możecie, prywatyzujcie najszybciej, jak tylko możecie, i bądźcie twardzi w sprawach pieniężnych i fiskalnych. To jest rynkowy fundamentalizm, który nie znosił żadnego sprzeciwu. Było tylko pytanie: prywatyzować czy likwidować? Właśnie stąd to ogromne bezrobocie.

Niskie płace, bieda sprawiają też, że gospodarka traci siłę napędową koniunktury, jaką jest wewnętrzny popyt. Skutek tego jest taki, że Polacy nie mają pieniędzy, przedsiębiorstwa nie mają popytu na swe produkty, więc nie zwiększają produkcji i nie tworzą nowych miejsc pracy. Błędne koło się zamknęło. Rząd tłumaczy się dziurą budżetową, klęską załamania finansów publicznych, i tym, że Polacy okradają własne państwo, wyłudżając renty i świadczenia przedemerytalne. Jeśli nawet faktem jest fatalny stan finansów w państwie, to nie jest konieczne szukanie

ograniczeń i oszczędności wśród najbiedniejszych i najstarszych. Można przecież zacisnąć pasa biurokracji. Można oświadczyć Unii Europejskiej, że składkę za rok 2004 zapłacimy później, bo Unia bez naszych pieniędzy da sobie radę, ale Polska nie da sobie rady. Rząd francuski w podobnej sytuacji jak nasza nie szukał pieniędzy w kieszeniach najbiedniejszych, ale najbogatszych. Nałożył na wielkie fortuny jednorazowy podatek solidarnościowy. Każdy przyzna, że można się obyć bez kolejnego nowego mercedesa, ale trudno obyć się bez nowych butów, gdy stare przeciekają. I u nas są ludzie dostatecznie majątni, by wspomóc państwo, w końcu to dzięki temu państwu, dzięki jego takiej, a nie innej polityce, większość z majątnych żyje w luksusie. Rząd wie o tym, a mimo to sięga po wdowi grosz. Wie, że renciści nie zablokują centrum Warszawy, bo są bezsilni wobec siły państwa. Prawdziwa bieda jest cicha i skromna. Rząd natomiast boi się swojej własnej nomenklatury, która co innego głosi, a co innego robi. Głosi hasła lewicowe, a działa na rzecz tych, co mają wielkie pieniądze. Niestety, renciści i emeryci najwięcej głosowali na tych, którzy dziś gotowi są z nich zerzeć skórę. Dali się nabrać na piękne oczy, na ładne hasła i dzisiaj wszyscy płacimy za błędy wyborców głosujących na takich polityków. Polska dziś płaci za zlekceważenie referendum uwłaszczeniowego. Płaci za wiele błędów popełnionych do tej pory na górze i na dole.

Na zgubne skutki niefrasobliwości dużej części naszych rodaków nie trzeba było długo czekać. Ilość osób żyjących poniżej minimum socjalnego wciąż rośnie. Już w 1999 roku, według badań Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, ilość osób zarabiających poniżej minimum socjalnego wynosiła w gospodarstwach jednoosobowych 17 proc., w gospodarstwach dwuosobowych 45 proc., w trzyosobowych 73 proc., a w czterosobowych aż 90 proc. 5 milionów Polaków żyje w rodzinach poniżej granicy minimum socjalnego. Przy pogarszaniu się warunków materialnych rośnie ilość gospodarstw zadłużonych bez możliwości spłaty kredytów, uiszczenia należności za mieszkanie, za światło, gaz, wodę, bez pieniędzy na lekarstwa i środki do życia. Gdy w rodzinie wszyscy są bez pracy i jeszcze nie mają zdrowia i pomocy,

to co się może dziać? Według badań Polskiej Akademii Nauk, od 1989 roku do 1997 roku ilość samobójstw na tym tle wzrosła z 2889 osób do 6129 osób, czyli ponad 15 osób dziennie odbiera sobie życie. Zaś dla przeważającej części Polaków brak środków do życia, ubóstwo stanowią źródło niepokojów, lęków, przygnębienia, a niekiedy nawet rozpacz. (...)

Stosuje się wobec takich niechcianych czy nielubianych, czy niewygodnych pracowników terror psychiczny, aby opuścili zakład, bo na ich miejsce jest ktoś z góry upatrzonej, kto przekupił to miejsce pracy albo ma szczególne względy u pracodawcy. Rażąca niesprawiedliwość wobec osób biednych stosuje się także przez to, że obciąża się ich coraz wyższymi podatkami, podczas gdy nie obkłada się podatkami zysków inwestorów giełdowych. A dla wielu posłów, urzędników państwowych, samorządowych utworzono nowe, często fikcyjne stanowiska doradców, rzeczników, szefów spółek i tak dalej.

I tak oto zamiast społeczeństwa demokratycznego mamy nowy totalitaryzm pozbawiony wartości chrześcijańskich, bez sumienia. Zamiast społeczeństwa otwartego mamy społeczeństwo zamknięte w klany, w mafie, w gangi, w skorumpowane koterie, w egoizmy partyjne, rodowe. (...)

A jest możliwe więcej, niż sądzimy, bo możliwości daje nam Chrystus. Dlatego „otwórzcie drzwi Chrystusowi“ i nie opuszczajcie rąk zbyt szybko. Możemy tę dżunglę uczynić królestwem Chrystusa. Trzeba nam nadziei mocnej jak stal, trzeba nadzieją napęłnić ten świat, a pokłady prawdziwych bogactw zawsze leżą w mocy łaski Bożej miłości.

(Skróty pochodzą od redakcji)

OŚRODEK SZKOLENIOWY OLC

ORGANIZUJE KURSY

1. PODSTAW OBSŁUGI KOMPUTERA PC

60 godzin lekcyjnych. CENA: 300,00 zł

PROGRAM KURSU:

@ SYSTEM OPERACYJNY - WINDOWS '98

@ EDYTOR TEKSTÓW - WORD,

@ ARKUSZ KALKULACYJNY - EXCEL.

@ INTERNET

godz. 8.00 - 11.30 - od poniedziałku do piątku

11.30 - 14.45 - od poniedziałku do piątku

15.30 - 18.45 - od poniedziałku do piątku

18.45 - 21.10 - od poniedziałku do piątku

9.00 - 14.30 - w sobotę i niedzielę

2. KSIĘGOWOŚCI KOMPUTEROWEJ

GODZ. 17.00-20.00 OD PONIEDZIAŁKU DO PIĄTKU

75 godzin lekcyjnych. CENA: 480,00 zł

@ PODSTAWY RACHUNKOWOŚCI (45 GODZ. L)

@ SYSTEM FINANSOWO-KSIĘGOWY (30 GODZ. L.)

ZGŁOSZENIA - ul. SURASKA 1, pokój nr 204

☎ 742-15-80

DLA CZŁONKÓW ZWIĄZKU 50% ZNIŻKI

BEZROBOTNI I STUDENCI - 25%

OBOWIĄZUJE PISEMNE ZGŁOSZENIE KZ

Z POTWIERDZENIEM CZŁONKOSTWA W ZWIĄZKU.

BIULETYN INFORMACYJNY
NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
REGIONU PODLASKIEGO

Solidarność

ADRES REDAKCJI: ul. Suraska 1, pok. 203, 15-093 Białystok,
tel. 7423-246 w. 310, fax 742-32-48

REDAKCJA: Mirosław Markowski (red. naczelny)

Artur Jan Szczęsny (sekretarz redakcji),

oraz Zespół.

WYDAWCA: Zarząd Regionu Podlaskiego NSZZ „Solidarność”.