



Kontrast

Związek Zawodowy Kontra

6/2018

MARZEC 2018



**Zdrowych, pogodnych Świąt Wielkanocnych,
przepętnionych wiarą, nadzieją i miłością.
Radosnego, wiosennego nastroju, serdecznych spotkań
w gronie rodziny i przyjaciół oraz wesołego Alleluja
wszystkim naszym członkom i sympatykom
życzy Marek Kluczewicz,
przewodniczący Związku Zawodowego Kontra**

Najwyższe zarobki są w Luksemburgu

Średnia płaca godzinowa w Unii Europejskiej wyniosła w 2017 roku 23,1 euro, natomiast w strefie euro 26,9. Najwyższą stawkę otrzymują pracownicy w Luksemburgu, Danii i Belgii, a najniższą - w Bułgarii, Rumunii i w Polsce - wynika z danych, publikowanych przez Eurostat.

Za 2017 r. dane wyglądają tak: Hiszpania (19,8 euro), Włochy (22,7 euro) czy Wielka Brytania 25,5 euro. Najwyższa płaca przysługuje zatrudnionym w Luksemburgu - 45 euro za godzinę pracy, Danii - 39,7 euro, Belgii 37,9 euro. Ponad 30 euro zarabiano również we Francji (33,0 euro),

w Holandii (33,7 euro w 2016 r.) i Niemczech (32,3 euro).

W ogonie Europy znalazły się kraje, w których średnia płaca na godzinę wynosiła poniżej 10 euro - na Łotwie stawka ta jest równa 8,6 euro, w Chorwacji 8,5 euro, na Litwie 8,4 euro, a na Węgrzech 7,4 euro.

Spór zbiorowy w HP Polska w Gliwicach

Komisja zakładowa Kontry w firmie HP Polska w Gliwicach rozpoczęła spór zbiorowy z pracodawcą.

Nasi związkowcy od początku roku domagają się podwyżek dla wszystkich pracowników w wysokości 14%, wprowadzenia w spółce dodatku stażowego lub nagrody jubileuszowej oraz zmian w systemie premiowania, by premia była adekwatna do wykonywanych zadań. Spotkania z zarządem firmy na razie nie przyniosły jednak oczekiwanego przez załogę efektu.

- Rozpoczęliśmy procedurę sporu zbiorowego. Dalsze rozmowy nie miały sensu, bo w naszej ocenie było to jedynie przeciąganie w czasie. Pracodawca nie pojawił się na żadnym z trzech spotkań, tylko wyznaczył do tego zadania inne osoby, które nie są decyzyjne w naszej firmie - mówi Adam Klacka, przewodniczący zakładowej komisji Kontry w zakładzie.

Kontra jest jedynym związkiem zawodowym, działającym w HP Polska, na terenie gliwickiej części Katowickiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej. W firmie pracuje 250 osób, 120 z nich należy do naszego związku.

„Sośnica” stanęła na nogi dzięki załodze

Kopalnię Sośnica, należąca do Polskiej Grupy Górniczej, wielu skazało na likwidację. Jednak upór i zaangażowanie załogi spowodowały, że teraz Sośnica wiedzie prym wśród kopalń spółki. Zwiększyła wydobycie, w tym produkcję sortymentów grubych i średnich. W kopalni tej nikt nie dopuszcza do siebie myśli, by mogła ona trafić do Spółki Restrukturyzacji Kopalń. - W 2017 roku przyniosła większy zysk, niż cała Polska Grupa Górnicza. Perspektywy na ten rok są równie dobre. Głupotą byłoby ją w takim momencie zamykać – mówi Jerzy Zieleń, przewodniczący Kontry w KWK Sośnica.

***Jak wygląda obecnie sytuacja w „Sośnicy”? Na jakim poziomie jest wydobycie? Jakim wynikiem finansowym zakończyliście 2017 rok?**

Według planu wydobycie węgla na kopalni „Sośnica” powinno być na dobowym poziomie 7 800 ton. W ostatnim czasie na pewno ten pułap przekraczamy. Poziom wydobycia bezpośrednio przekłada się na pieniądze. Na koniec roku kopalnia „Sośnica” wykazała zysk w wysokości ponad 100 milionów. To więcej niż cała Polska Grupa Górnicza. Czyli z zysków „Sośnicy” pokryte zostały straty innych kopalń. Perspektywy na ten rok są równie dobre. Głupotą byłoby ją w takim momencie zamykać. Teraz faktycznie to my utrzymujemy innych. Ale pamiętamy, że dwa, trzy lata temu oni utrzymywali nas - wtedy to „Sośnica” przynosiła straty.

*** Skąd aż taka zmiana?**

Ten zakład ocaliła determinacja załogi i działających związków zawodowych, podejmowane były również odpowiednie kroki organizacyjne. „Sośnicę” odłączono od kopalni „Makoszowy”, zmieniono osoby zarządzające, w krótkim czasie odłączono również przynoszące duże straty pole Bojków. Dzięki temu zakład znacząco zmniejszył koszty działania. A pamiętam sprzed kilku lat spotkanie z zarządem wtedy jeszcze Kompanii Węglowej, którego członkowie twierdzili, że ta kopalnia nie ma szans, że jest skazana na likwidację. Tymczasem nam uda-



ło się poprawić wyniki w ciągu zaledwie jednego roku. Równocześnie wraz z gruntowną restrukturyzacją ograniczono liczbę pracowników. Obecnie pracuje 2035 osób, w tym około 600 pracowników należy do komisji Kontry. *** Czy w „Sośnicy są w obecnym czasie prowadzone jakiegokolwiek inwestycje, prace przygotowawcze?**

Takie prace toczą się normalnym trybem, są plany kolejnych ścian. Na razie jednak czekamy z niepokojem na rządowe decyzje, dotyczące losów tej kopalni, które powinny zapaść po czerwcu 2018 roku. Ministrowie zapewnijają, że kopalnia ocaleje, jeśli będzie miała dobre wyniki finansowe i przedstawi odpowiednie dokumenty, dotyczące przyszłości zakładu.

*** Przy aktualnych wynikach Sośnicy wydaje się, że decyzja może być tylko jedna - pozytywna.** Widać postęp, są dobre wyniki, więc w tej chwili nikt żadnego papieru z szuflady nie wyciąga.

Nam bardziej chodzi o przyszłość tej kopalni, a wiemy, że jej złoża wystarczą na co najmniej 40 lat.

*** A złoża kopalni „Makoszowy”? Czy „Sośnica” mogłaby po nie sięgnąć?**

Były takie plany, jednak na ten moment temat nie jest podejmowany. Poza tym tam powstała spółka pracownicza, w którą zaangażowana jest „Kontra”, zobaczymy, co uda im się zdziałać. Ważne, by wybrać rozwiązanie najlepsze dla pracowników. A takie rozważania mogą ich tylko skłócić.

*** Czy pracownicy PGG mogą w najbliższym czasie liczyć na jakieś podwyżki?**

Wystosowaliśmy pismo do przedstawicieli rządu i zarządu PGG w tej sprawie. Uważamy, że przy obecnym poziomie płac kopalnia przestaje być atrakcyjnym miejscem pracy, szczególnie dla młodych pracowników. By być konkurencyjnym, wynagrodzenia muszą być zwiększone. Obecnie

jesteśmy w sporze zbiorowym z pracodawcą, chcemy podwyżek dla wszystkich o 10%.

*** Równolegle trwają negocjacje w sprawie nowego układu zbiorowego pracy.**

To także przede wszystkim kwestia pieniędzy. Negocjacje mogą zakończyć się bardzo szybko, jeżeli do obecnej puli pracodawca coś dołoży. Jednak na razie główne propozycje dotyczą przesuwania pieniędzy między rubrykami, z odpraw emerytalnych, z jubilatów itd. A od samego mieszania herbata nie robi się słodsza. My dążymy do ujednoczenia i uproszczenia składników płacowych w całym PGG, ale jeśli dodatkowe pieniądze się nie znajdą, do niczego nie dojdziemy.

*** A 14 pensja?**

Jej wypłata była zawieszona na 2 lata. Zarząd zapewnia, że za ten rok będzie w całości wypłacona.

*** Dziękuję za rozmowę.**

DARIUSZ CHROST

Podwyżki w EKO-JAS

Udane negocjacje płacowe w spółce „EKO-JAS”. Jak poinformował nas przewodniczący tamtejszej komisji Kontry, Wiesław Musiał, rozmowy z zarządem zakończyły się podniesieniem wynagrodzeń pracowników. Od bieżącego miesiąca kwota posiłku profilaktycznego wzrośnie z 14 zł do 18 zł.

Kontra w Kolejach Dolnośląskich

Międzyzakładowa komisja Kontry rozpoczęła działalność związkową w Kolejach Dolnośląskich, spółce Urzędu Marszałkowskiego Województwa Dolnośląskiego, znaczącego pracodawcy w regionie, zatrudniającego ponad 700 pracowników. - Powstanie komisji w tej spółce stanowi duże wyzwanie ze względu na znaczną liczbę trudnych spraw, z którymi zwracają się do nas pracownicy. Liczymy jednak na szybki rozwój naszej organizacji w spółce i powstanie w niedługim czasie samodzielnej komisji zakładowej naszego związku – mówi Krzysztof Sidor, przewodniczący Międzyzakładowej Komisji Kontry.

Kontrola na Politechnice

Przewodnicząca Kontry przy Politechnice Śląskiej nie dostała wypłaty, w wysokości wynikającej z umowy o pracę. Pracodawca zaniżył jej również nagrodę jubileuszową za 40 lat pracy. Lidia Kołodziejczyk poprosiła o pomoc Państwową Inspekcję Pracy. Kontrola na Politechnice Śląskiej potwierdziła wszystkie jej zarzuty. Już w trakcie kontroli na polecenie inspektora pracy pracodawca wypłacił wszystkie zaległe pieniądze.

Zwolnienie bez wypowiedzenia

Kiedy pracodawca może zwolnić pracownika bez wypowiedzenia? Jakie powody muszą za tym stać? Czy zawsze jest to zwolnienie dyscyplinarne, czy możliwe są inne powody, niezawinione przez pracownika?

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, zawinionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku (na przykład prawa jazdy).

Naruszenie musi dotyczyć podstawowego obowiązku pracownika, a ocena, czy ma ono ciężki charakter, powinna uwzględniać stopień winy pracownika oraz zagrożenie lub naruszenie interesów pracodawcy. Może być to: bezprawność zachowania pracownika, naruszenie albo zagrożenie interesów pracodawcy oraz zawinienie obejmujące zarówno winę umyślną, jak i rażące niedbalstwo.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. Jeżeli w zakładzie występuje organizacja związkowa, pracodawca zawiadamia



ją o przyczynach uzasadniających rozwiązanie z pracownikiem umowy w trybie dyscyplinarnym. Po zasięgnięciu opinii tej organizacji pracodawca podejmuje decyzję o rozwiązaniu umowy. Jeżeli organizacja związkowa nie wyraża zgody na dyscyplinarną pracownika chronionego, rozwiązanie stosunku pracy jest wówczas bezprawne, chociaż skuteczne. Pracodawca może też rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika:

1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy, dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3

miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową,

2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem – w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną – w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. Pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z przyczyn niezawinionych przez pracownika tylko wtedy, gdy upłynął okres ochronny, a niezdolność do pracy trwa nadal. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności.

Dane adresowe:

**FUNDACJA
PIASTUN-WYRÓWNYWANIE SZANS**

ul. Wolności 293
41-800 Zabrze
tel. 792-683-885

www.fundacijapiastun.pl
biuro@fundacijapiastun.pl

KRS 0000292978

NIP 648-26-49-563
REGON 240788686

ZWIĄZEK ZAWODOWY

KOMISJA KRAJOWA

Zapraszamy do odwiedzania
naszej strony internetowej
zkontra.pl
oraz profilu na FB:
Związek Zawodowy Kontra
Namawiamy również do współpracy
i przysyłania materiałów
do wykorzystania na stronie
lub w wydawnictwach związku.

**Biuletyn Komisji Krajowej
Związku Zawodowego "Kontra"**
Zabrze, ul. Wolności 293
tel.. (32) 3764200 Fax. (32) 3764200
e-mail: komisjakrajowa@zkontra.pl

Przygotował: Dariusz Chrost,
rzecznik ZZ "Kontra"
tel. 501 319 339
e-mail: rzecznik@zkontra.pl
ISSN 1233-3077

Zatrudnienie osoby młodocianej w zakładzie

Młodocianym, według Kodeksu Pracy, jest osoba, która ukończyła 16 lat, a nie ukończyła 18 lat. Taka osoba może samodzielnie nawiązać stosunek pracy powołując się na art. 22 § 3 Kodeksu pracy, gdzie osoba ograniczona w zdolności do czynności prawnych może bez zgody przedstawiciela ustawowego nawiązać stosunek pracy oraz dokonywać czynności prawnych, które dotyczą tego stosunku. Jednakże gdy stosunek pracy sprzeciwia się dobru tej osoby, przedstawiciel ustawowy za zezwoleniem sądu opiekuńczego może stosunek pracy rozwiązać.

Co do zasady nie jest zatem możliwe wykonywanie pracy przez osoby poniżej 16. roku życia w ramach stosunku pracy, poza wyjątkowymi przypadkami, o których mowa w przepisach szczególnych, a które dotyczą zatrudniania w celu przygotowania zawodowego, które zostały określone w rozporządzeniach ministerialnych.

Kodeks pracy stawia kolejne obostrzenia w związku z tym, że kategoria pracowników młodocianych podlega szczególnej ochronie. Pracodawca może zatrudnić młodocianego, który ukończył co najmniej ośmioletnią szkołę podstawową. Koniecznym jest również przedstawienie świadectwa lekarskiego, które potwierdzi, iż praca danego rodzaju nie zagraża jego zdrowiu.

W przypadku zatrudnienia młodocianego

w celu innym niż przygotowanie zawodowe młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu prac lekkich. Obowiązkiem pracodawcy jest określenie wykazu prac lekkich. Wykonywanie prac lekkich nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia oraz rozwoju psychofizycznego. Wymagana jest przy tym zgoda lekarza, który wykonuje zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten podlega zatwierdzeniu przez właściwego inspektora pracy. Obowiązkiem pracodawcy jest również zapoznanie młodocianego z obowiązującym w zakładzie pracy wykazem prac lekkich. Dodatkowo praca nie może utrudniać młodocianemu wypełniania ustawowego obowiązku szkolnego.

Sam pracodawca ustala wymiar i rozkład czasu pracy dla osoby młodocianej, musi jednak przy tym uwzględnić tygodniową liczbę godzin nauki oraz rozkład zajęć szkolnych.

Kodeks pracy w sposób bardzo precyzyjny podaje, iż tygodniowy wymiar czasu pracy nie może przekroczyć 12 godzin, w okresie, w którym młodociany odbywa zajęcia szkolne. W dniu, w którym młodociany uczestniczy w zajęciach szkolnych wymiar czasu pracy nie może przekroczyć 2 godzin. W okresie ferii szkolnych czas ten zostaje wydłużony do 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Ważnym uregulowaniem jest fakt, że dobowy wymiar

czasu pracy osoby, w wieku do 16 lat nie może przekroczyć 6 godzin na dobę, natomiast czas pracy młodocianego w wieku powyżej 16 lat nie może przekraczać 8 godzin na dobę.

Jeśli dobowy wymiar czasu pracy młodocianego jest dłuższy niż 4,5 godziny, obowiązkiem pracodawcy jest wprowadzenie nieprzerwanej 30 minutowej przerwy w czasie pracy, która będzie wliczona do czasu pracy.

Pracodawcę obowiązuje zakaz zatrudniania młodocianego w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej oraz przy tzw. pracach wzbronionych, które zostały ustalone w Rozporządzeniu Rady Ministrów z dnia 24 sierpnia 2004 r. w sprawie wykazu prac wzbronionych młodocianym i warunków ich zatrudniania przy niektórych z tych prac (Dz. U. 2004, Nr 200, poz. 2047)

W załączniku nr 1 do rozporządzenia został ustalony wykaz prac wzbronionych młodocianym – są to prace, które są związane z nadmiernym wysiłkiem fizycznym, wymuszona pozycja ciała, zagrażające prawidłowemu rozwojowi psychicznemu, prace, które narażają na szkodliwe działanie czynników chemicznych, fizycznych oraz biologicznych, szkodliwe działanie pyłów oraz prace stwarzające zagrożenie wypadkowe, w szczególności związane z obsługa ma-

szyn mechanicznych. Zaś w załączniku nr 2 ustawodawca wskazuje prace wzbronione przy, których młodociany może zostać zatrudniony jeśli jest to konieczne do odbycia przygotowania zawodowego. Przy zatrudnianiu młodocianych przy tego rodzaju pracach pracodawca musi zapewnić im szczególną ochronę zdrowia podczas wykonywania pracy.

Młodocianemu przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 48 godzin nieprzerwanego odpoczynku. Czas ten powinien obejmować niedzielę.

Wymiar urlopu wypoczynkowego przysługujący młodocianemu został uregulowany w art. 205 Kodeksu pracy, zmienia się on proporcjonalnie do przepracowanego okresu.

Młodociany, traktowany na równi z pracownikiem, podlega wstępnym oraz okresowym i kontrolnym badaniom lekarskim. Jeśli dany rodzaj pracy zagraża zdrowiu młodocianego, pracodawca ma obowiązek zmienić rodzaj wykonywanej pracy. Gdy nie jest to możliwe umowa o pracę musi zostać rozwiązana z dodatkowym wypłaconym odszkodowaniem.

Opisana powyżej forma zatrudnienia ma swoje oparcie w przepisach prawa pracy, które dają niezwykle mocne gwarancje młodocianemu pracownikowi.

Bogusława Kopka – Sinicki
Aplikant adwokacki