

Kontrast

Związek Zawodowy Kontra

8/2018

PAŹDZIERNIK 2018

Potrzebujemy wyższych płac!



Duża grupa pracowników z Komisji Międzyzakładowej w Tauron Wytwarzanie wzięła udział w ogólnokrajowej manifestacji pod hasłem: „Polska Potrzebuje Wyższych Płac!”, zorganizowanej pod koniec września w Warszawie przez OPZZ. W demonstracji wzięło udział według szacunków organizatorów i policji, ponad 20 tysięcy osób. Protestowali przede wszystkim pracownicy największych branż, zrzeszonych w Ogólnopolskim Porozumieniu Związków Zawodowych, przedstawiciele górnictwa i energetyki, przemysłu, oświaty i

nauki, usług publicznych, budownictwa, transportu, handlu, usług, kultury i sztuki.

Trasa manifestacji rozciągała się od placu Trzech Krzyży przez plac Na Rozdrożu pod Kancelarie Prezesa Rady Ministrów. Podczas przemarszu 20 tysięcy gardeł wykrzykiwało hasła nawołujące do poprawy warunków pracy. Głównymi postulatami, które dotyczyły pracowników wszystkich branż były: wzrost wynagrodzeń, dialog społeczny, dobrej jakości miejsca pracy – bez umów śmieciowych, przestrzeganie praw pracow-

niczych i związkowych, emerytury uzależnione od stażu pracy, możliwość uzyskania świadczenia po przepracowaniu 35 lat przez kobiety i 40 lat przez mężczyzn.

- Związkowcy przekazali rządowi ważny komunikat - że mamy dość nierównego traktowania partnerów społecznych, łamania dialogu społecznego, niskich płac i emerytur oraz wielu innych. Pokazaliśmy, że każda władza musi się z nami liczyć - mówi Adam Nosek, przewodniczący Międzyzakładowej Komisji Związkowej w Tauron Wytwarzanie.

Trybunał po stronie związków zawodowych

Trybunał Konstytucyjny orzekł, iż przepisy Kodeksu pracy i ustawy o związkach zawodowych, stanowiące o obowiązku uzgadniania regulaminu wynagrodzenia z organizacją związkową, są zgodne z Konstytucją RP.

Zdaniem Trybunału pracodawca może zrealizować ustawowy obowiązek jedynie poprzez zawarcie stosownego porozumienia z organizacjami związkowymi. Podkreślono, że dwustronne, a nie jednostronne ustalenie warunków pracy przez pracodawców i pracowników odpowiada zasadom społecznej gospodarki rynkowej. Trybunał przypomniał również, iż regulamin wynagradzania ma charakter tymczasowy i nie powinien zastępować układów zbiorowych pracy.

Oceniając kwestie związane z „wypowiadalnością” regulaminu wynagradzania Trybunał uznał, że ma do czynienia z luką prawną i zaniechaniem prawodawczym, w związku z czym umorzył postępowanie. Udział związku zawodowego w procesie negocjowania regulaminu daje szansę na to, iż jego rozwiązania będą korzystniejsze i bardziej zrozumiałe dla pracowników, ale również gwarantuje pracodawcy zachowanie pokoju społecznego, jak i lepsze zrozumienie wzajemnych interesów.

Każdemu staramy się pomóc

Do Komisji Kontry w Zakładzie Górniczym „Janina” należy około 800 pracowników, ponad jedna trzecia załogi. O recepcie na związkowy sukces i o najczęstszych problemach pracowników opowiada Mirosław Lipowski, przewodniczący Komisji Zakładowej ZZ Kontra w Zakładzie Górniczym „Janina” i wiceprzewodniczący Komisji Krajowej.

* Jak długo istnieje i jak duża jest Twoja komisja?

Komisja Kontry w Zakładzie Górniczym Janina liczy prawie 800 członków w firmie, w której jest 2200 pracowników. Czyli należy do nas ponad jedna trzecia załogi. Gdy zaczynaliśmy, w 1993 roku, było to... 12 osób. To pokazuje, jak bardzo w tym czasie urosliśmy w siłę.

* Z jakimi problemami pracowników najczęściej macz do czynienia?

Zajmujemy się wszystkimi sprawami, dotyczącymi załogi. Najwięcej problemów pracownicy zgłaszają ze świadczeniami socjalnymi, urlopami. Ale przychodzą też w sprawach sporów sądowych, konfliktów z pracodawcą i wielu innych. Często reprezentujemy naszych członków w rozmaitych sporach. Co ważne, nikogo nie odprawiamy z kwitkiem, każdemu staramy się pomóc.

* Jak wygląda współpraca komisji z zarządem spółki?

Powiedziałbym, że to współpraca partnerska. Nasz głos jest w firmie brany pod uwagę. W przypadku wielu trudnych tematów razem szukamy kompromisowych rozwiązań, jak choćby w temacie obecności pracowników zewnętrznych – zarząd chciałby zlecać jak najwięcej prac na zewnątrz, obcym firmom, my – wprost przeciwnie, uważamy, że na dłuższą metę to niekorzystne rozwiązanie dla firmy. Oni tłumaczą, że w ten sposób obniżane są koszty pracy, w naszej ocenie własny pracownik wykazuje większe zaangażowanie, ma też większe poczucie bezpie-



czeństwa zatrudnienia, bardziej identyfikuje się z firmą. Zakład Górniczy „Janina” to największy pracodawca w powiecie i jeden z większych w Małopolsce. Dlatego chciałbym, żeby dawał stabilne i dobrze płatne miejsca pracy nie tylko obecnym



pracownikom, ale także ich dzieciom i wnukom.

* Czy takie tragedie jak majowa katastrofa w „Zo-

fiówce”, w której zginęło pięciu górników, oddziałuje również na inne kopalnie? Czy z takich zdarzeń wy też wyciągacie wnioski?

Oczywiście, po każdym takim zdarzeniu przekazywane są informacje, odbywają się szkolenia, których celem jest zapobieganie podobnym wypadkom w przyszłości. Oczywiście, każda kopalnia ma inne uwarunkowania, ale część zagrożeń jest wspólna, dzięki wymianie informacji możemy w przyszłości im zapobiec i ocalić życie górnikom.

* Jak zachęcasz nowych pracowników, by przystąpili do komisji „Kontry”?

Każdy nowy pracownik od razu pyta kolegów, do jakiego związku warto się zapisać. My mamy opinię organizacji, która walczy o każdego pracownika, dlatego też chętnie do nas przystępują. Tak to się nakręca,

że jedni zachęcają kolejnych, jeśli tylko są zadowoleni z naszych działań. A my jesteśmy silni i dobrze zorganizowani.

* Jesteś w zakładowej komisji Kontry praktycznie od początku.

Jak mówiłem, zakładałem ją w lutym 1993 roku. Przez większość tego czasu pełnię też funkcję przewodniczącego i wiceprzewodniczącego Komisji Krajowej Związku.

* Teraz może dojść do tego kolejna funkcja, po startujesz do Rady Powiatu Chrzanowskiego.

Nie kandyduję, by zaspokoić potrzeby swojego ego. Na skuteczne działanie związku składa się wiele czynników, myślę, że jako radny też mógłbym w wielu sprawach związkowi i swojemu zakładowi pomóc.

* W takim razie życzę powodzenia!

DARIUSZ CHROST

Kierowcy odchodzą z PKM przez niskie płace

Od wielu miesięcy pracownicy PKM Gliwice narzekają na warunki pracy i płacy w firmie. W marcu i w maju zarząd PKM podjął decyzję, aby przyspieszyć podwyżki planowane wcześniej na listopad, jednak niewiele to pomogło.

- Sytuacja wciąż nie jest za ciekawa. Zarobki nieznacznie wzrosły przed wakacjami (średnio o 150 - 250 zł brutto), ale nie na tyle, aby móc utrzymać część pracowników w firmie. Kierowców dalej brakuje, dotkliwie przeszkadza nam też brak pracowników zaplecza technicznego. Poza tym miała być wdrożona premia, na którą podczas negocjacji, wiosną tego roku, przystał Zarząd PKM. Nawet regulamin tej premii ustalono. Na dzień dzisiejszy - III kwartał minął i premii nie ma. Pracujemy pod presją, aby jak najlepiej wykonać swoją pracę na rzecz pasażerów, a wynagrodzenie dalej jest poniżej oczekiwań. Przed nami okres jesienno-zimowy. Jak tak dalej będzie, z powodu niskich zarobków odejdą kolejni doświadczeni pracownicy i umowa na transport publiczny z KZK GOP okaże się ciężka do zrealizowania. W przyszłym roku na wiosnę otrzymamy zakupione nowe autobusy. Może się jednak okazać, że nie będzie kto wyjechać na linie oraz miał serwisować tego taboru - mówi Dariusz Dragon, przewodniczący komisji Kontry w PKM.

PKM Gliwice to spółka z o.o., w której największe udziały posiada miasto Gliwice. Spółka wykonuje zleczone zadania usług przewozowych komunikacji miejskiej.

PKM Gliwice zatrudnia 500 pracowników z terenu Gliwic i okolicznych miejscowości. Autobusy obsługują 45 linii. Firma posiada własną stacją paliw, halę Stacji Obsługi Pojazdów oraz plac parkingowy o pojemności 200 autobusów.

Na bramie Staszica zawisnie kłódka?

Członkowie naszej komisji z KWK Staszic zwracają uwagę na liczne nieprawidłowości i utrudnienia dla pracowników w funkcjonowaniu tej kopalni. Ich zdaniem to działania, które w konsekwencji mogą doprowadzić nawet do zamknięcia tego zakładu.



- Czy komuś zależy na zamknięciu naszej kopalni „Staszic”? Bo jak inaczej nazwać zaistniałą sytuację z poziomem 900 i piomę, która fedruje z tego poziomu? Od jakichś 7 miesięcy wiadomo, że guma na tym przenośniku jest beznadziejna, zaczynają się problemy z producentem, z których nic nie wynika poza zakazem jazdy ludzi tym przenośnikiem. Niedawno miała zostać zakupiona nowa guma, ale niestety ktoś z centrali to zablokował. Nie muszę chyba mówić, że poziom 900 to przyszłość tej kopalni, jedyna fedrująca ściana oraz kilka przodków pod następnymi

ścianami. Wyobraźcie sobie, co się stanie, jak ta guma się zerwie, a naprawdę dużo już nie brakuje.

Niedawno został także wdrożony zakaz poruszania się załogi trasą piomy w czasie ruchu przenośnika. Wreszcie! Przynajmniej nikogo nie zabije. Ale w takim razie co z załogą? Na to pytanie inspektor bhp nie umiał odpowiedzieć. Z jego punktu widzenia lepiej kogoś skasować, bo szedł rozebrany. A że ten człowiek miał w nogach 7 km w większości pod górkę - tego inspektor nie weźmie pod uwagę. Na poziom 690 i

jazdę zetorem nie ma co liczyć, bo ile będzie trwał wtedy zjazd? Ale kogo to obchodzi? Trzeba było się zastanowić nad tym jakieś pół roku temu, ale po co? Ryl może zapięprzać z buta, a jak się nie podoba, to na alokację. Ludzie czy o taką pracę nam chodzi? Mam nadzieję że jeszcze znajdzie się chociaż jeden mądry, który dostrzeże problem, zanim będzie za późno i na bramie Staszica zawisnie kłódka.

Szczęść Boże wszystkim górnikom

Tomasz Post
KWK Staszic



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 przesyłania 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

Trudne rozstania z pracodawcą

Prawo wypowiedzenia umowy o pracę przysługuje zarówno pracodawcy, jak i każdemu pracownikowi. Z pracy możemy odejść dobrowolnie lub w wyniku zwolnienia. Warto zapoznać się z obowiązkami jakie Kodeks pracy nakłada wówczas na obydwie strony oraz przede wszystkim jakie uprawnienia przysługują nam jako pracownikom.

Złożenie oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę - potocznie wypowiedzenia, czy to przez pracodawcę czy przez pracownika nie oznacza natychmiastowego rozwiązania stosunku pracy. W obydwóch sytuacjach rozwiązanie umowy o pracę następuje dopiero z upływem okresu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia trwa tyle samo w przypadku umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony oraz umowy na czas określony. Jego długość uzależniona jest jedynie od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi: 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy, 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy oraz 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata. Należy także wspomnieć, że wypowiedzieć można także umowę o pracę zawartą na okres próbny. W tym wypadku okres wypowiedzenia wynosi: 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni, 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie oraz 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.



W czasie trwania okresu wypowiedzenia, bez względu na rodzaj umowy, na stronach ciąży takie same obowiązki jak przed złożeniem oświadczenia woli o rozwiązaniu umowy o pracę. Przede wszystkim pracownik co do zasady zobowiązany jest do końca okresu wypowiedzenia do świadczenia na rzecz pracodawcy pracy, a pracodawca do odpowiadnej zapłaty wynagrodzenia za tę pracę. Wzajemne obowiązki w okresie wypowiedzenia strony mogą także uregulować inaczej, jednak powyższe może się odbyć tylko na zasadzie porozumienia stron, tzn. obydwie strony umowy muszą wyrazić zgodę na odmiennie ustalenia. Warto wskazać, że zgodnie z Kodeksem pracy w okresie wypowiedzenia pracodawca może zwolnić pracownika z obowiązku świadczenia pracy, przy zachowanym pełnym wynagrodzeniu za dany okres. Ponadto bardzo istotną kwestią jest obowiązek wydania przez pracodawcę w ciągu 7 dni od rozwiązania sto-

sunku pracy świadectwa pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą np. z odzieży służbowej. Przyjrzyjmy się teraz uprawnieniom jakie kodeks pracy przyznaje stronom w trakcie okresu wypowiedzenia umowy o pracę. Pracownikowi w czasie trwania co najmniej dwutygodniowego okresu wypowiedzenia przysługują dodatkowe dni wolne na poszukiwanie pracy. Ich ilość zależy od czasu trwania okresu wypowiedzenia i wynosi 2 dni robocze - w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia oraz 3 dni robocze - w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia. Pracownik w okresie zwolnienia na poszukiwanie pracy zachowuje prawo do pełnego wynagrodzenia. Należy zaznaczyć, że do dodatkowych dni wolnych uprawnieni są jedynie pracownicy, którym to pracodawca wręczył wypowiedzenie, a nie na odwrót. Jeśli chodzi o szczególne uprawnienia

pracodawcy, to w okresie wypowiedzenia ma on możliwość wystąpienia pracownika na tzw. przymusowy urlop. Pracownik jest zobowiązany w okresie wypowiedzenia wykorzystać przysługujący mu urlop, jeżeli tak zadecyduje pracodawca, jest to zależne tylko od woli pracodawcy, natomiast pracownik nie ma możliwości się tej decyzji sprzeciwić. Wskazanego urlopu pracodawca udziela w ilości proporcjonalnej do przysługującego pracownikowi urlopu do końca okresu zatrudnienia. Tłumacząc teorię: jeżeli umowa ma rozwiązać się z końcem stycznia a pracownik nie wykorzystał w danym roku jeszcze żadnego dnia urlopu z pełnej puli 26 dni – pracodawca może w okresie wypowiedzenia wysłać pracownika jedynie na 2 dni przymusowego urlopu. Powyższe uprawnienie ma chronić pracodawcę przed koniecznością wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany przez pracownika urlop.

Magdalena Jankowska
Aplikant radcowski