



BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

ROK 3 / NUMER 18

29 marca 2011 r.

SOLIDARNOŚĆ CHCE ZMIAN W PRAWIE

NSZZ „Solidarność” rozpoczął akcję mającą na celu zmianę przepisów o płacy minimalnej. Płaca minimalna – jest to wysokość wynagrodzenia określona przez prawo, poniżej której pracownik zatrudniony w pełnym wymiarze czasu pracy nie może być opłacany. W Polsce poziom minimalnego wynagrodzenia ustalany jest od 1956 roku. Obecnie regulacje prawne wyznaczające tryb i sposób jego określania zawarte są w ustawie z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, jest corocznie przedmiotem negocjacji w ramach Trójstronnej Komisji. Minimalne wynagrodzenie w Polsce wynosi w br. 1.386 zł (brutto). „Solidarność” przygotowuje obywatelski projekt ustawy o płacy minimalnej, której wysokość miałaby dojść do 50 % przeciętnego wynagrodzenia. Związek zamierza zebrać pod projektem "milion" podpisów. „Solidarność” chce również doprowadzić do zmian w prawie wspierających pracowników, którzy nie otrzymują w terminie wypłat, a także zmian uderzających w pracodawców, którzy utrudniają działalność związkową. "Solidarność" liczy również na pomoc prezydenta we wprowadzeniu zmian do niektórych nowych ustaw - chodzi np. o "odmrozenie" zasiłków dla najuboższych. Prace eksperckie nad obywatelskim projektem ustawy o płacy minimalnej są na ukończeniu. Projekt ma być złożony w Sejmie jeszcze w pierwszym kwartale tego roku. **"Nie chcemy, aby płaca minimalna była uzależniona od widzimisię polityków, ale od wielkości PKB".** Prace nad takimi regulacjami trwają także w UE, gdzie zakłada się, że płaca minimalna powinna wynosić 60 % przeciętnego wynagrodzenia w danym kraju. **"My chcemy, aby w naszym projekcie było przygotowane dojście do 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia - na dziś byłoby to ok. 1670 zł brutto".** Każdy dorosły obywatel naszego kraju może poprzeć inicjatywę Związku. Można to zrobić u lidera „Solidarności” w swojej komórce organizacyjnej.

**POPZYJ NASZĄ INICJATYWĘ
ZŁÓŻ SWÓJ PODPIS !**

ZARZĄDZENIEM W PRACOWNIKA

Ostatnimi czasy Prezesowi Zarządu przedkładane są do zatwierdzenia dokumenty, które w postaci zarządzeń są publikowane w spółce i zobowiązują pracowników do ich przestrzegania. Nie byłoby w tym nic zdrożnego, gdyby wszystko odbywało się zgodnie z literą prawa. Redakcja przyjrzy się tylko trzem ostatnio wydanym wewnętrznym aktom prawnym dot. wykorzystania urlopów za rok ubiegły, kontroli ruchu osobowego i czasu pracy oraz refundacji kosztów zakupu okularów ochronnych.

- W wydanym poleceniu służbowym nr 3 zobowiązano pracowników, aby do końca marca wykorzystali urlopy zaległe a wnioski urlopowe przedłożyli do działu kadr już do dnia 7 marca br.! Wspomnijmy, że wielokrotnie nieoczekiwane i nagle zdarzenie czyli los decyduje o kilku dniach naszych urlopów. Ale co na to przepisy prawa pracy. Art. 168 kodeksu pracy stanowi, że niewykorzystanego urlopu należy pracownikowi udzielić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego. Tak więc pracownik może rozpocząć zaległy urlop nawet w ostatnim dniu marca. Urlop na żądanie (4 dni) jest prawem pracownika, a nie jego obowiązkiem. Dlatego też pracownik może zrezygnować z niego w całości lub w części w danym roku kalendarzowym. W konsekwencji niewykorzystany w br. urlop na żądanie staje się od 1 stycznia następnego roku kalendarzowego urlopem, do którego stosuje się ogólne zasady urlopowe i może być wykorzystany do miesiąca marca następnego roku kalendarzowego.

- W zarządzeniu nr 3 poinformowano pracowników, że są liczne przypadki nieprzestrzegania obowiązujących w spółce przepisów!!! W związku z powyższym przytoczono zapisy z regulaminów obowiązujących w spółce ale dokonano też nadinterpretacji obowiązującego prawa pracy. Wyjaśniamy autorem zarządzenia, że zgodnie z art. 128 § 1 kodeksu pracy czasem pracy jest czas, w którym pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy. Jak wynika z powyższej definicji czasu pracy nie należy wiązać z czasem efektywnego świadczenia pracy na rzecz pracodawcy, lecz obejmuje on również okresy nie świadczenia pracy pod warunkiem, że podczas tych okresów pracownik pozostaje w dyspozycji pracodawcy. Pozostawanie w dyspozycji pracodawcy oznacza faktyczną gotowość pracownika do wykonywania pracy, czyli pozostawanie pracownika w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym do wykonywania pracy w stanie psychicznym i fizycznym umożliwiającym pracownikowi wykonywanie obowiązków pracowniczych. Czas, kiedy pracownik pozostaje w

W TYM NUMERZE :	Str.
„S” CHCE ZMIAN W PRAWIE	1
ZARZĄDZENIEM W PRACOWNIKA	1,2
KARY PORZĄDKOWE	2
JUBILEUSZ STRZELCÓW	2
UKŁAD JUZ GOTOWY	2

zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę do świadczenia pracy, podczas którego pracownik wykonuje czynności związane ze zdawaniem lub przejmowaniem zmiany oraz przebiera się w ubranie robocze podlega wliczeniu do czasu pracy. W wydanym zarządzeniu błędnie zdefiniowano czas pracy tj. od momentu stawienia się na stanowisku pracy do jego opuszczenia! Wyjście z fabryki w celu załatwienia spraw osobistych, zgodnie z pkt. 3 zarządzenia może odbyć się tylko za zgodą pracodawcy! Wyjaśniamy, że pracodawcą jest jednostka organizacyjna, choćby nie posiadała osobowości prawnej, a także osoba fizyczna, jeżeli zatrudniają one pracowników - mają możliwość nawiązywania i rozwiązywania stosunków pracy, możliwość zmiany treści stosunku pracy oraz realizowania zobowiązań wynikających z przepisów prawa i stosunku pracy. Tak więc teraz zgodę na przepustkę powinien dać nam każdorazowo prezes. Wystarczyło tylko w zarządzeniu użyć sformułowania, że zwolnienia od pracy do załatwienia spraw osobistych w imieniu pracodawcy udzieliła kierownik komórki organizacyjnej. Sporo zamieszania wywołał również zapis w pkt. 5 zarządzenia. Pracownicy znów mają obowiązek zdawania przepustek do kierownika swojej komórki organizacyjnej. Ciekawe jak to wyglądało na najliczniejszym wydziale FP1? Ile czasu poświęcono, by posegregować imiennie przepustki na oddziały, by je zwrócić pracownikom na tzw. „fajerant”? Osobny temat to

ZAWSZE W OBRONIE TWOICH PRAW

BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

to kilkukrotne „spacery” pracowników utrzymania ruchu do kierownika po przepustkę, bo bez niej (ze stemplem „B”) nie mogli wejść na niektóre wydziały by dokonywać naprawy bądź usuwać awarie.

- W zarządzeniu nr 2 zmieniającym zarządzenie nr 8/2004 doprecyzowano zapisy o badaniach lekarskich pracowników i stosowaniu przez nich okularów korygujących użyto sformułowania „najniższe wynagrodzenie”. Wyjaśniamy, że Polsce obowiązuje ustawa z 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. W poprawianym zarządzeniu nr 8 użyto prawidłowego nazewnictwa. Teraz je zmieniono, niepotrzebnie.

Nie możemy być obojętni na to co bezpośrednio dotyka każdego pracownika. Trudno jest nam wyczuć intencję i powody do wydawania „takich” wewnętrznych aktów prawa. Na pewno nie chodzi o poprawienie stosunków międzyludzkich. Czyżby autorom chodziło o „ukręcenia bata na robotnika”? Jeżeli tak to bat został wykonany z kiepskiego materiału. Jest i śmiesznie i smutno. Zarządzenia wydano a życie w spółce swoim trybem toczy się dalej. Reasumując stwierdzamy, że niepotrzebnie zmarnowano sporo energii i czasu autorów polecenia i zarządzeń. Trzeba modyfikować i przystosowywać przepisy wewnętrzne w spółce. Należy to jednak czynić rozsądnie. Na tą chwilę należałoby w pilnym trybie dokonać, wspólnie ze stroną społeczną, przeglądu obowiązujących w spółce regulaminów

PIERWSZE POŻYCZKI

Zgodnie z planem wystartowała fabryczna Kasa Zapomogowo Pożyczkowa. Tak jak planował Zarząd Kasy, w miesiącu marcu wypłacone zostały pierwsze pożyczki. Do Zarządu wpłynęły 14 wniosków i wszystkie zostały pozytywnie rozpatrzone. Wypłacono pożyczek na ogólną kwotę 31.400,00 zł. Do PKZP należy już 96 pracowników spółki.

JUBILEUSZ ZWIĄZKU STRZELECKIEGO

Oddział Związku Strzeleckiego w Radomiu obchodził 3. rocznicę działalności. Z tej okazji w dniu 19 marca br. zorganizowano uroczyste spotkanie w trakcie którego podziękowano osobom i instytucjom (m.in. „S” FB) za pomoc w funkcjonowaniu i rozwój Związku Strzeleckiego w naszym mieście. Komisję Zakładową na gali reprezentowali: Dariusz Sobczak i Grzegorz Gumiński.

PROJEKT UKŁADU GOTOWY

Po kilku miesiącach dobiegły prace nad przygotowaniem projektu zakładowego układu zbiorowego pracy. Tym samym zrealizowana zostanie kolejna uchwała III Walnego Zebrania Delegatów. Układ może być zawarty przez Zarząd i związki zawodowe w drodze dobrowolnych rokowań. Projekt NSZZ „Solidarność” wprowadza rozwiązania korzystniejsze dla pracowników spółki, niż wynikające z przepisów kodeksu pracy, obowiązujących regulaminów oraz innych ustaw i aktów wykonawczych oraz dostosowuje ich obowiązki do warunków pracy, nie zwiększając jednak ich zakresu. Projekt układu, wraz z 9 załącznikami spisany został na 55 stronach. Teraz, przedłożony zostanie prezesowi Tomaszowi Nicie z wnioskiem o podjęcie negocjacji w sprawie jego zawarcia.

§

KARA PORZĄDKOWA

Kodeks pracy określa, w jakich sytuacjach, w jaki sposób, a także w jakim trybie pracodawca może ukarać pracownika (art. 108 – 113 kp). Ponieważ przepisy te mają charakter bezwzględnie obowiązujący, nie jest możliwa ich zmiana, ani też modyfikowanie na niekorzyść pracownika treści przez nie regulowanych. Oznacza to m.in., że pracodawca nie może stosować innych kar porządkowych, niż przewidziane są kodeksem pracy. Katalog kar (i podstawy ich zastosowania) jest zamknięty.

1. kara upomnienia i kara nagany mogą być zastosowane za nieprzestrzeganie przez pracownika:

- ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy,
- przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- przepisów przeciwpożarowych,
- przyjętego sposobu potwierdzania przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

2. kara pieniężna może być zastosowana za nieprzestrzeganie przez pracownika:

- przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy,
- przepisów przeciwpożarowych,
- opuszczenie pracy bez usprawiedliwienia,
- stawienie się do pracy w stanie nietrzeźwości lub spożywanie alkoholu w czasie pracy.

Kara pieniężna za jedno przekroczenie, jak i za każdy dzień nieusprawiedliwionej nieobecności, nie może być wyższa od jednodniowego wynagrodzenia pracownika, a łącznie kary pieniężne nie mogą przewyższać dziesiątej części wynagrodzenia przypadającego pracownikowi do wypłaty po dokonaniu potrąceń, o których mowa w art. 87 § 1 pkt. 1, 2, 3 kodeksu pracy. Przy stosowaniu kary bierze się pod uwagę w szczególności rodzaj naruszenia obowiązków pracowniczych, stopień winy pracownika i jego dotychczasowy stosunek do pracy. Można więc kwestionować okoliczność, iż dane zachowanie pracownika uzasadniało ukaranie go upomnieniem, a nie naganą, czy karą pieniężną.

Procedura

Zachowanie przez pracodawcę wymogów proceduralnych związanych z zastosowaniem wobec pracownika kary porządkowej jest o tyle istotne, iż każde uchybienie w tym zakresie stanowi może podstawę do wniesienia sprzeciwu. Sprzeciw wnosi się w terminie 7 dni od pisemnego zawiadomienia o ukaraniu. Zasadnym będzie wnoszenie sprzeciwu, jeżeli:

- ukaranie nastąpiło po upływie 2 tygodni od powzięcia wiadomości o naruszeniu obowiązku pracowniczego i po upływie 3 miesięcy od dopuszczenia się tego naruszenia,
- kara została zastosowana bez uprzedniego wysłuchania pracownika. Pracodawca ma 14 dni na rozpatrzenie sprzeciwu (w tym czasie musi wystąpić i rozpatrzyć stanowisko reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej). Jeżeli w tym czasie pracodawca nie odrzuci sprzeciwu, uznaje się, iż uwzględnił go i odstąpił od zastosowania kary. Jeżeli pracownik wniósł sprzeciw, pracodawca odrzucił go, zaś pracownik podtrzymuje swoje stanowisko, iż kara jest niezasadna, nazbyt surowa lub zastosowana z naruszeniem procedury karania, może w ciągu 14 dni od dnia zawiadomienia go o odrzuceniu jego sprzeciwu wystąpić do właściwego sądu pracy o uchylenie zastosowanej wobec niego kary.