

NAFTA I GAZ
CHEMIA
FARMACJA
PAPIER
PALIWA
CERAMIKA
SZKŁO



WARSZAWA
07
433 ROK MMXXVI
LIPIEC
2026

KRAJOWY SEKRETARIAT PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO

▫ Walne Zebranie Delegatów Krajowej Sekcji Pracowników Przemysłu Papierniczego ▫ Raportowanie ESG – nowe narzędzie w rękach związków zawodowych ▫ Seminarium Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych ▫ Praca w godzinach nadliczbowych

Walne Zebranie Delegatów Krajowej Sekcji Pracowników Przemysłu Papierniczego

W dniach 18-19 czerwca w Ostrołęce odbyło się Walne Zebranie Delegatów Krajowej Sekcji Pracowników Przemysłu Papierniczego. Rozpoczęcie obrad poprzedziło zwiedzanie zakładu produkcyjnego w Ostrołęce. Główne tematy, jakie zostały omówione, dotyczą najistotniejszych problemów, z jakimi muszą się mierzyć przedsiębiorstwa papiernicze w Polsce. Są to: wysokie ceny surowców i energii elektrycznej oraz zmniejszenie popytu na produkty. Dodatkowy problem, jaki się pojawił, to zmniejszenie kontraktów spółek współpracujących. Podczas spotkania głos zabrał Przewodniczący KSPCH, Piotr Łusiewicz. Omówił działania KSPCH w Polsce, jak również na arenie międzynarodowej, głównie na forum IndustriALL Global.



Podczas zwiedzania zakładu obejrzano trzy maszyny papiernicze, które tam pracują. Największe wrażenie zrobiła na nas maszyna nr 5, jedna z najnowocześniejszych w Polsce i w Europie. Maszyna posiada prędkość produkcyjną do 1600 m/min, szerokość 6,8 m i wielkość produkcji – 500 tys. ton rocznie. Całość obsługi maszyny to tylko osiem osób, a praca odbywa się w systemie pięciobrygadowym (praca po 12 godzin). Po zwiedzeniu zakładu udaliśmy się na obrady WZD.

Uczestnikami Spotkania byli związkowcy z: Mondi Świecie, MM Kwidzyn, Stora Enso Ostrołęka i Łódź, Saica Grudziądz, DSS Kielce, Saica Poledno. Tym razem nie mogli przybyć koledzy z Ciechanowa (Sofidel), Ujazdu (Dunapack), Krapkowic (Metsa Tissue) oraz Krapkowic (Arctic Paper).

Gościem naszego Zjazdu był Przewodniczący Krajowego Sekretariatu Przemysłu Chemicznego, Piotr Łusiewicz. Przewodniczący omówił sytuację w Sekretariacie i przedstawił prezentację z działalności naszej branży i na polu krajowym i międzynarodowym, głównie w IndustriALL Global. Omawialiśmy naszą wieloletnią „walkę” Sekretariatu i Związku Zawodowe-

go „Solidarność” z polityką klimatyczną Unii Europejskiej i ostatnio z „Zielonym nieładem”. Wystąpienie zostało zobrazowane dwoma filmami, pokazującymi działalność KSPCH. Dużym sukcesem jest wybór do władz IndustriALL (organizacji zrzeszającej ponad 50 mln związkowców z czterdziestu krajów) Sandry Domagalskiej z naszego Sekretariatu.

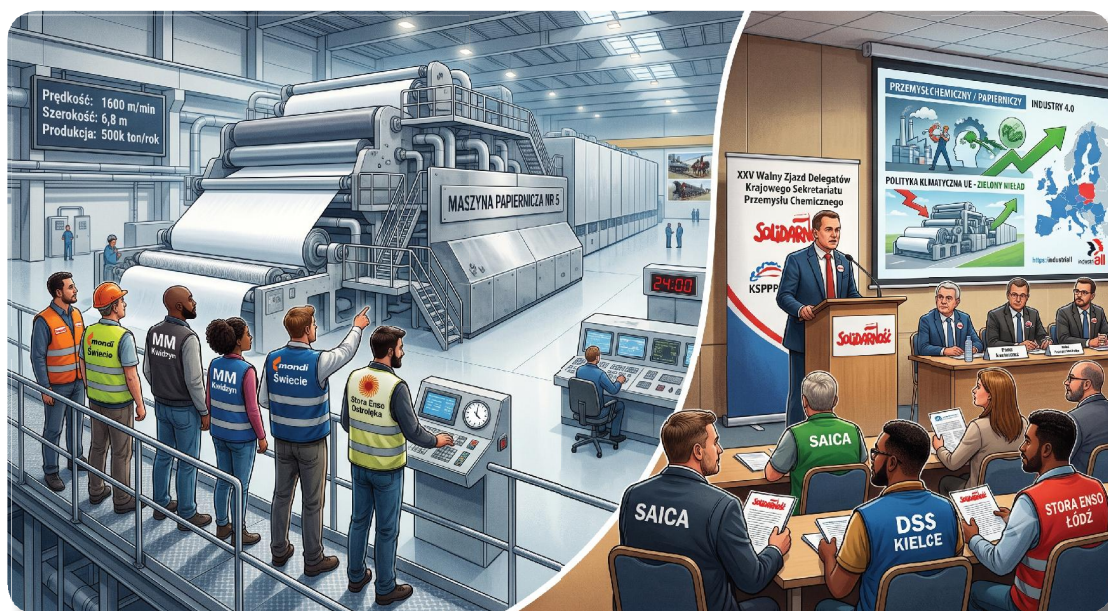
Kolejnym punktem WZD KSPPP było wystąpienie Łukasza Kędziory z INVESTORS TFI, który omówił wyniki finansowe funduszy inwestycyjnych, zajmujących się zarządzaniem Pracowniczymi Planami Kapitałowymi. PPK działają już siedem lat i coraz więcej pracowników decyduje się na udział w tym programie. Poszczególne Fundusze rywalizują, aby zapewnić jak najlepsze wyniki swoim uczestnikom. Przedstawiciel Investors podkreślił, że ważnym czynnikiem jest, aby pracodawcy (np. na wniosek związku zawodowego) porównywali wyniki „swojego” funduszu z innymi firmami zarządzającymi. W dalszej części spotkania przedstawiciele zakładów omówili sytuację w swoich firmach. Od dłuższego czasu główne problemy zakładów produkcyjnych, to wysokie ceny surowców i energii elektrycz-

nej. Widoczny jest mniejszy popyt na nasze produkty. W niektórych zakładach w związku z brakiem zamówień dochodzi do przestojów produkcyjnych. Obserwujemy również zjawisko obniżania kosztów poprzez zmniejszanie kontraktów dla spółek współpracujących. Oznacza to, że kontrakty dla firm nie tylko nie są waloryzowane, lecz są obniżane. To z kolei odbija się na wysokości zarobków w firmach współpracujących.

Na koniec spotkania Komisja Rewizyjna przedstawiła sprawozdanie z działalności za ostatni okres. W przyszłym roku nasza Sekcja będzie obchodzić XXV-lecie, już przystępujemy do organizacji tego wydarzenia.

Dziękujemy Magdalenie Jaworowskiej i organizacji NSZZ „Solidarność” Stora Enso za organizację naszego WZD, za możliwość zwiedzenia zakładu, a także za możliwość zwiedzenia Muzeum Ułanów Zasławskich oraz Muzeum Kolejnictwa Jerzego Grabowskiego. Dziękujemy również Przewodniczącemu naszego Sekretariatu, Piotrowi Łuksiewiczowi, za pomoc w organizacji WZD KSPPP NSZZ „Solidarność”.

Marek Ziarkowski



Raportowanie ESG – nowe narzędzie w rękach związków zawodowych

Wielu działaczy związkowych traktuje raportowanie ESG jako temat przeznaczony głównie dla zarządów, działów finansowych i audytorów. Tymczasem znaczna część raportowania zrównoważonego rozwoju dotyczy spraw bezpośrednio związanych z pracownikami. Europejskie standardy raportowania obejmują między innymi dialog społeczny, wolność zrzeszania się, rokowania zbiorowe, wynagrodzenia, szkolenia, warunki pracy oraz bezpieczeństwo i higienę pracy. Oznacza to, że raportowanie ESG może stać się dla związków zawodowych dodatkowym źródłem informacji o funkcjonowaniu przedsiębiorstwa oraz kolejnym narzędziem wspierającym dialog społeczny.

Unia Europejska zastąpiła wcześniejsze raportowanie niefinansowe nowymi zasadami wynikającymi z dyrektywy CSRD. W Polsce zostały one wdrożone do ustawy o rachunkowości pod koniec 2024 roku. Raporty mają być sporządzane według jednolitych europejskich standardów ESRS, publikowane wraz ze sprawozdaniem z działalności oraz podlegać niezależnej weryfikacji. Jednocześnie w ostatnich latach doszło do zmian terminów i zakresu obowiązków raportowych, związanych z unijnymi pakietami „Stop-the-clock” i „Omnibus”, które ograniczyły obowiązek raportowania głównie do największych przedsiębiorstw i grup kapitałowych. Nie

oznacza to jednak, że temat nie dotyczy pozostałych zakładów pracy. W wielu przedsiębiorstwach już dziś prowadzone są działania związane ze zbieraniem i przekazywaniem danych dotyczących zatrudnienia, warunków pracy, bezpieczeństwa pracy, szkoleń czy dialogu społecznego na potrzeby raportów sporządzanych przez grupy kapitałowe.

Największe znaczenie dla organizacji związkowych ma społeczny wymiar ESG, określany literą „S”. Obejmuje on kwestie związane z dialogiem społecznym, działalnością związków zawodowych, układami i porozumieniami zbiorowymi, poziomem wynagrodzeń, bezpieczeństwem pracy, strukturą zatrudnienia, szkoleniami, równym traktowaniem oraz wpływem zmian organizacyjnych na pracowników. Europejskie standardy raportowania wprost wskazują na znaczenie dialogu społecznego, wolności zrzeszania się oraz rokowań zbiorowych jako elementów podlegających ocenie i ujawnieniom w raportach zrównoważonego rozwoju. Jednym z najważniejszych pojęć w raportowaniu ESG jest zasada podwójnej istotności. Oznacza ona, że przedsiębiorstwo powinno analizować nie tylko wpływ kwestii społecznych i środowiskowych na swoją działalność, ale również wpływ własnej działalności na ludzi i środowisko. W praktyce oznacza to, że takie zagadnienia jak bezpieczeństwo pracy, jakość dialogu

społecznego, poziom szkoleń czy rotacja pracowników mogą być oceniane zarówno jako kwestie ważne dla załogi, jak i jako czynniki wpływające na funkcjonowanie oraz wyniki przedsiębiorstwa.

Z perspektywy organizacji związkowych ważne jest, aby nie interesować się raportem dopiero po jego opublikowaniu. Warto wcześniej ustalić, czy przedsiębiorstwo sporządza raport samodzielnie, czy też przekazuje dane do raportu przygotowywanego przez grupę kapitałową. Istotne jest również uzyskanie informacji o tym, jakie dane dotyczące pracowników są zbierane, kto odpowiada za ich przygotowanie oraz czy przewidziano udział przedstawicieli pracowników lub organizacji związkowych w procesie konsultacji. Szczególną uwagę warto zwracać na dane dotyczące zatrudnienia, warunków pracy, wynagrodzeń, bezpieczeństwa pracy, szkoleń, restrukturyzacji oraz wpływu transformacji energetycznej i technologicznej na pracowników.

Niezależnie od przepisów dotyczących raportowania ESG organizacje związkowe posiadają własne uprawnienia informacyjne, wynikające z ustawy o związkach zawodowych. Zgodnie z art. 28 pracodawca jest zobowiązany udzielać organizacji związkowej informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej, w szczególności dotyczących warunków pracy, zasad wy-

gradzania, sytuacji ekonomicznej związanej z zatrudnieniem, stanu i struktury zatrudnienia oraz działań mogących powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia. Oznacza to, że związki zawodowe dysponują już dziś podstawą prawną do zadawania pytań dotyczących również danych wykorzystywanych w raportowaniu ESG.

Praktyka pokazuje, że przedsiębiorstwa często posługują się ogólnymi deklaracjami dotyczącymi dialogu społecznego, bezpieczeństwa pracy czy troski o pracowników. Dlatego organizacje związkowe powinny zwracać uwagę, czy raport zawiera konkretne informacje dotyczące rokowań zbiorowych, zakresu objęcia pracowników układami zbiorowymi,

warunków pracy, bezpieczeństwa pracy oraz skutków zmian organizacyjnych dla załogi. Warto również porównywać treść raportu z rzeczywistą sytuacją w zakładzie pracy i sprawdzać, czy prezentowany obraz odpowiada doświadczeniom pracowników.

Raportowanie ESG staje się więc nowym obszarem działalności związkowej. Nie zastąpi układów zbiorowych pracy, negocjacji ani sporów zbiorowych, ale może dostarczyć dodatkowych informacji i argumentów w dialogu z pracodawcą. Dla organizacji związkowych kluczowe powinno być ustalenie, jakie dane o pracownikach są zbierane, w jaki sposób są prezentowane oraz czy strona społeczna ma możliwość przedstawienia własnych uwag. Od aktyw-

ności przedstawicieli pracowników zależy, czy raportowanie ESG pozostanie wyłącznie korporacyjnym obowiązkiem sprawozdawczym, czy stanie się również narzędziem wspierającym przejrzystość, dialog społeczny i ochronę praw pracowników.

Tomasz Bartoszek



Seminarium Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych

W dniach 27–28 maja w Tallinie odbyło się seminarium Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych, poświęcone sprawiedliwej transformacji w Europie Środkowej i Wschodniej, podczas którego omówiono wpływ polityki klimatycznej, transformacji energetycznej oraz restrukturyzacji przemysłowej, na pracowników i regiony.

W wydarzeniu wzięli udział przedstawiciele związków zawodowych, instytucji badawczych oraz organizacji krajowych z całej Europy. Polską stronę reprezentowali: Bartłomiej Mickiewicz (Zastępca Przewodniczącego Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”), Robert Szewczyk (Pełnomocnik Komisji Krajowej ds. Polityki Klimatycznej) oraz Michał Libera (Krajowy Sekretariat Przemysłu Chemicznego NSZZ „Solidarność”).

Pierwszy dzień seminarium przebiegł pod znakiem zwiedzania estońskiego regionu Ida–Viru –

jednego z regionów najbardziej dotkniętych wyzwaniami związanymi z transformacją energetyczną. Delegacja odwiedziła Agencję Inwestycyjną Ida–Viru oraz centrum kształcenia zawodowego, gdzie zapoznano się z regionalnymi działaniami, mającymi na celu przyciągnięcie nowych inwestycji, tworzenie alternatywnych miejsc pracy oraz zapewnienie przekwalifikowania pracowników w ramach przejścia na gospodarkę neutralną dla klimatu.

Drugi dzień podzielony był na panele dyskusyjne i skupiał się na przeglądzie stanu sprawiedliwej transformacji w różnych krajach, analizie wstępnych badań krajowych oraz zbadaniu wpływu dekarbonizacji na przemysł, energetykę i zatrudnienie.

Strona polska podkreśliła, że obecnie prowadzone działania przypominają bardziej rewolucję, a nie transformację, oraz że taki

kraj jak Polska szczególnie nie lubi gdy się mu coś narzuca, a jedynym wyjściem jest to, aby dostosowywała się do nowych wyzwań klimatycznych w odpowiednim tempie, bez szkody dla pracowników.

Związki zawodowe wspólnie stwierdziły, że kluczem udanych zmian jest człowiek, a nie tylko technologia. Uczestnicy spotkania zgodnie uznali, że transformacja ekologiczna musi opierać się na sprawiedliwości społecznej, gdzie zostaną utrzymane wysokiej jakości miejsca pracy, chroniąc pracowników przed ponoszeniem jednostronnych kosztów zmian klimatycznych.

Na koniec jasno zaznaczono, że jest duża potrzeba dialogu społecznego oraz konieczność włączenia reprezentacji związkowych do procesów decyzyjnych.

Michał Libera



Praca w godzinach nadliczbowych

Jedną z najważniejszych kwestii interesujących pracowników jest czas pracy, w szczególności praca w nadgodzinach. Pracownicy wielokrotnie zgłaszają pytania i problemy związane z pracą w godzinach nadliczbowych. Warto więc przypomnieć, że sprawę nadgodzin reguluje tylko i wyłącznie Kodeks pracy. Zgodnie z art. 151 § 1 Kodeksu pracy praca wykonywana ponad obowiązujące pracownika normy czasu pracy, a także praca wykonywana ponad przedłużony dobowy wymiar czasu pracy, wynikający z obowiązującego pracownika systemu i rozkładu czasu pracy, stanowi pracę w godzinach nadliczbowych. Praca w godzinach nadliczbowych jest dopuszczalna w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, lub szczególnych potrzeb pracodawcy. Bardzo często pojawia się pytanie dotyczące limitu nadgodzin. W ciągu roku kalendarzowego limit nadgodzin to 150 godzin (151 § 3 Kodeksu pracy), ale dotyczy to tylko nadgodzin przepracowanych w związku ze szczególnymi potrzebami pracodawcy (limit odnosi się do wszystkich nadgodzin, czyli zarówno do nadgodzin dobowych jak i średniotygodniowych). W zakresie pracy w nadgodzinach w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii, limit nie obowiązuje. Nadmieniam także, że limit 150 godzin można zmienić poprzez odpowiedni zapis w układzie zbiorowym pracy, w regulaminie pracy albo w umo-

wie o pracę, jeżeli pracodawca nie jest objęty układem zbiorowym pracy lub nie jest obowiązany do ustalenia regulaminu pracy. Ustalenie innej liczby godzin nadliczbowych w roku kalendarzowym niż 150 godzin może polegać na zwiększeniu limitu (maksymalnie 416 godzin w roku kalendarzowym) bądź też na obniżeniu limitu (np. do 120 godzin w roku kalendarzowym). Tak więc na poziomie zakładu pracy (tj. u poszczególnych pracodawców) można spotkać różne regulacje w zakresie limitu godzin nadliczbowych. Przy czym maksymalny limit pracy w godzinach nadliczbowych wynoszący 416 godzin należy oceniać jako zawyżony, gdyż nie uwzględnia prawa pracownika do urlopu wypoczynkowego. Przy uwzględnieniu prawa pracownika do corocznego urlopu wypoczynkowego w wymiarze 20 lub 26 dni, roczny limit godzin nadliczbowych wynosi odpowiednio 384 lub 376 godzin. I najczęściej spotykane w wewnątrzzakładowych źródłach prawa pracy (przyp. układ zbiorowy pracy, regulamin pracy) limity nadgodzin to 150 godzin (powtórzenie reguły kodeksowej), 376 godzin bądź 416 godzin.

Zwrócić należy także uwagę, że obok rocznego limitu nadgodzin, przepisy Kodeksu pracy, z uwagi na zasadę nieprzerwanego odpoczynku dobowego (przypominam 11 godzin), ograniczają liczbę nadgodzin na dobę do wymiaru od 1 do 5 godzin na dobę, w zależności od obowiązującego pracownika wymiaru dobowego czasu pracy. Innymi słowy: jeżeli pracownik zatrudniony w systemie podstawowym wykonuje pracę w wymiarze 8 godzin, to w swojej dobie pracowniczej maksymalnie może mieć 5

nadgodzin, natomiast w systemie równoważnym, jeżeli pracuje 12 godzin to limit nadgodzin wynosi 1 godzinę.

Sprawa, która budzi wątpliwości, to ewentualne prawo pracownika do odmowy pracy w godzinach nadliczbowych z powodu szczególnych potrzeb pracodawcy w sytuacji, w której przekroczony zostanie limit nadgodzin rocznych, lub limit nadgodzin dobowych, czy też tygodniowych i tym samym dochodzi do naruszenia praw pracownika (limit dobowy – czyli naruszone zostaje prawo pracownika do 11-godzinnego odpoczynku dobowego, limit tygodniowy – naruszone zostaje prawo do 35-godzinnego, bądź 24-godzinnego odpoczynku tygodniowego). Niestety przepisy Kodeksu pracy nie regulują przedmiotowej kwestii. Co do zasady, odmowa wykonania polecenia pracy w godzinach nadliczbowych traktowana jest jako naruszenie pracowniczych obowiązków. Jednakże podkreślić należy, że według orzecznictwa Sądu Najwyższego, jak i doktryny prawniczej, odmowa pracy w godzinach nadliczbowych w konkretnych okolicznościach będzie uzasadniona, jeżeli przekroczenie limitów dopuszczalnej pracy w godzinach nadliczbowych może stanowić brak bezpiecznych warunków pracy oraz bezpośrednie zagrożenie dla życia i zdrowia samego pracownika oraz innych osób w rozumieniu przepisów art. 210 § 1 i 4 Kodeksu pracy. W jednym z wyroków Sąd Najwyższy stwierdził, że ocena winy pracownika, który wbrew poleceniom przełożonego opuścił stanowisko po 40 godzinach pracy, nie może pomijać obowiązków pracodawcy

w zakresie organizowania pracy w sposób zapewniający jej bezpieczne i higieniczne warunki. Ewentualna ocena nadmierności wysiłku fizycznego wymaga przy tym uwzględnienia możliwości fizycznych i psychicznych pracownika, w tym jego wieku i kondycji w dniu wypadku, która zależy także od tego, czy pracownik przystąpił do pracy po okresie dłuższego odpoczynku (urlopu), czy też wykonywał ją przemęczony

dotychczasową jej intensywnością i rozmiarem oraz bez odpoczynku przez dłuższy czas.

Reasumując słuszne jest uznanie prawa pracownika do odmowy pracy w nadgodzinach w opisanych powyżej sytuacjach, bez negatywnych konsekwencji prawnych, aczkolwiek każdy przypadek należy rozpatrywać indywidualnie.

W następnym artykule kontynuowany będzie wątek nadgodzin, szczególnie w zakresie wydawa-

nia poleceń pracy w godzinach nadliczbowych, pracy w godzinach nadliczbowych bez polecenia pracodawcy i sposobu rozliczenia nadgodzin.

Dariusz Wegnerski



Na stronie internetowej www.tysol.pl
można kupić wydanie elektroniczne tygodnika.
www.tysol.pl to nie tylko nasza gazeta,
to także codzienny serwis

ODSZEDŁ SŁAWOMIR DROZDOWSKI BRAT W WALCE Z KOMUNĄ

W piątek, 3 lipca, odszedł do Domu Ojca Sławomir Drozdowski – nasz Brat w walce z komunizmem, człowiek niezłomny i głęboko zaangażowany w sprawy Ojczyzny. Za swoją bezkompromisową postawę i działalność na rzecz niepodległego państwa polskiego został odznaczony Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski oraz Krzyżem Wolności i Solidarności.

W latach 1982–1989 Sławomir Drozdowski był aktywnym członkiem podziemnych struktur NSZZ

„Solidarność” w Ostrołęckich Zakładach Celulozowo-Papierniczych (OZCP) w Ostrołęce. W ramach działalności podziemnej brał na siebie ogromne ryzyko: zbierał składki na cele związkowe, koordynował zaopatrzenie w materiały niezbędne dla tajnej poligrafii oraz organizował przywóz wydawnictw bezdebitowych z Warszawy i ich kolportaż na terenie zakładu.

Był również kluczowym łącznikiem, utrzymującym stałe kontakty z konspiracyjnymi strukturami działają-

cymi m.in. w lokalnej Elektrowni, Służbie Zdrowia oraz Oświacie. W kwietniu 1989 roku współtworzył Komisję Zakładową w OZCP, a przed przełomowymi wyborami parlamentarnymi z 4 czerwca 1989 roku bez reszty zaangażował się w kampanię na rzecz kandydatów Komitetu Obywatelskiego „Solidarność”.

Marek Ziarkowski

https://www.facebook.com/permalink.php?story_fbid=994753449863711&id=100079871942222&ref=embed_post

