

NAFTA I GAZ
CHEMIA
FARMACJA
DADIER
DALIWA
CERAMIKA
SZKŁO



WARSZAWA
369 ROK XXX
LUTY
2021

SEKRETARIAT PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO

⊙ Police - batalia o place ⊙ Polfa Warszawa w Pigulce ⊙ W Puławach 100 osób z APT!!! ⊙ Negocjacje w Orlenie i Bridgestone ⊙ Nowy Główny Inspektor Pracy ⊙ Jaka przyszłość dialogu społecznego ⊙ Prawo do odpoczynku i choroby ⊙ Pandemia ⊙

„Wolne” media?

W tym temacie nie mogę być obiektywny, bo nie korzystam z usług TV. Wobec tego powolałam się na opinię Młynarskiej Pauliny, która wspierając „strajk” mediów przejechała się po nich bez litości. Pewnie dlatego, że ją z tych mediów „spuszczono”. Ale, co tam...

Rozpocznę najpierw od opinii Piotra Dudy, który w oświadczeniu napisał, że „jazgot wielkich koncernów to wyłącznie gra o większe zyski, które niekoniecznie przekładają się na lepsze pensje dla pracowników. To nie ma nic wspólnego z obroną wolności słowa. Podatki te należy wprowadzić jeszcze z jednego powodu – przywrócenia zdrowszych zasad uczciwej konkurencji w działalności gospodarczej. Podatki choć uciążliwe i nikt ich nie lubi, muszą płacić wszyscy. Solidarnie!”

młynarskapaulina

Dzień dobry! Dwa lata temu, po latach publikacji wywalono mnie z pracy wielkim portalem w mediach głównego nurtu. Była to kara za osobisty, dotyczący przeżytej krzywdy, feministyczny tekst. Wcześniej, inne medium głównego nurtu pozbyło się mojego zaangażowanego jednoznacznie po stronie praw kobiet i mniejszości seksualnych programu w TV. Programu, który wiele z was pamięta i który nie był, jak nam starano się wmówić na koniec, komercyjnie nieopłacalny. Przeciwnie, stanowił rozpoznawalną, potężną i trwałą markę. Zanim go zdjęto, próbowano na różne sposoby go zidioczyć. Ale wraz z drugą jego gospodynią, która jest wybitną osobowością telewizyjną uwielbianą przez kobiety, stawiałyśmy opór. No i nie ma programu. Odchodziłam z mediów spełniona i bez gorzkości, zrozumiałwszy, że to i tak cud, że taki feministyczny zakapior jak ja, uchował się w nich tak długo. I nie tęsknię. Mam teraz lepsze życie niż za telewizyjnych czasów. Wczoraj, jak wielu i wiele z Was, mocno wspierałam protest prywatnych mediów. Ale dziś, mam zarządzającym nimi osobom coś do powiedzenia. Przez ostatnich kilkanaście lat, to Wy wolne, prywatne telewizje przyczyniałyście się walnie do ogłupiania ludzi, do oduczania ich myślenia, poprawnego mówienia po polsku, szukania wzorców wśród ludzi, którzy coś w życiu osiągnęli. Pozbyłyście się wielkiej części ciekawych osobowości, albo zepchnęłyście je na drugi plan. Treści dotyczące kobiet,

które emitujecie często zwyczajnie urągają naszej inteligencji i sprowadzają się do powierzchowności, do pustego „ple, ple”. Uporczywie utrwalacie stereotypy dotyczące płci. Ścigacie się na to co by tu jeszcze głębszego zakupić na licencji i jakiego by tu głupola uczynić wielką gwiazdą. Nawet książki już nie można u Was pokazać bez płacenia kasiory, a skąd wydawnictwa mają ją niby brać? Dla oglądalności i taniej jatk, latami dawałyście pole faszystowskiemu kreaturom, które dziś cieszą się, bo w zasadzie rządzą. W ogromnej mierze same ściągnęłyście na siebie to co się dzieje. Ludzie, których się ogłupiło tanioczą, mogą nie rozumieć, że wolność słowa to cenny skarb. Dziękuję za uwagę. Miłego dnia!

Przytoczę także kilka komentarzy:

Anna

Niestety masz rację. Czasami mam obiektywnie obrzydliwe są bajki dla dzieci rodem ze wschodu lub ameryki. Prymitywne, wulgarne, wrzaskliwe często horrory. Gdzie są nasze, albo naszych sąsiadów (np czeskie)? Niosły prawdziwe treści, były dostosowane do naszej kultury! O pozostałych programach np filmy to, też jakieś wyssane z palca „tasiemce” typu Isaura, beznadziejne, prymitywne nadawane w godzinach najwyższej oglądalności to chore - jak to ma kształtować świadomość odbiorcy. Reklamy po 10 min w trakcie seansu - efekt przełączamy na TVP bo się chce żyć na te prymitywne i na jedno kopyto reklamy.

Jan

Niestety kiedyś za komuny owszem była ideologizacja ale także dokonywano nie

wielu zakupów z zachodu bo one kosztowały sporo. Jednak zakupu filmów i programów ogólnie były naprawdę najczęściej trafione i ciekawe. Były wybierane dobre pozycje zachodniego kina. Z produkcją wschodnią było gorzej ale demoludów nie brakowało to i wybór jakiś był. Po otwarciu granic wszystko szlag trafił. Okazało się że na zachodzie owzem są dobre pozycje ale najczęściej jest szamba. I szambo w naszym kraju wybiło grzebiąc lepsze pozycje. Teraz zaś mamy parcie na oglądalność i słupki w rankingach a telewizje ścigają się wręcz na głupotę. Najłatwiej jest o negatywne informacje to one królują a życie to też i dobre wiadomości i nie tylko polityka. Ludzie oduczyli się myślenia dostając gotowce. Króluje informacja w stylu że demonstranci wdzierają się do domu Kaczora pogryzli broniącego się rozpaczliwie kota. Pamiłujecie demonstracje gdzie człowieka nie było a kot zaciekawiony oglądał z okna zbiegowisko i ludzie robili mu zdjęcia? Nawet w gazetach potem było. No i mamy kolejną gwiazdę czyli kota. Prawdziwa normalna konkurencja między stacjami jest zabijana. Jednak są ludzie którzy się starają ale tłuszcza nie rozumieją niczego by ich pozabijała. TVN zrobiła serial Bele Epoque. Różnie można go oceniać ale... był. I namieszał. TVP zrobiła więc Koronę królów. Zamiast jednak zachęcać stacje do dalszego wysiłku i pewnych zmian to wylewają się pomyje... polityczne. No tak... ma królować płytka rozrywka bo tego chce tłuszcza.

No właśnie? Może warto się zastanowić i zrobić swoisty „rachunek sumienia”: Czego, tak naprawdę, chce tłuszcza? ▣



Połowy miesiąca

18 – 24 I

Sprzeciwiamy się kolejnym działaniom władz wymierzonym przeciwko prokuratorom i sędziom, którzy zajmują krytyczne stanowisko wobec systematycznego podporządkowywania prokuratury i sądów politykom - zmanifestowało 46 sędziów SN (i 32 sędziów nieczynnych). Oczywiście manifest nie był polityczny...

Wystarczyło dwa dni z temperaturą poniżej -10 stopni i już w kilku miejscach Warszawy popękały rury z ciepłą wodą. Niby nic, ale wiele domów zostało bez ogrzewania. Ciepło (dawny „SPEC”) jest w rękach Francuzów („Veolia”). Zachodzi podejrzenie graniczące z pewnością, że zyski biorą, a inwestycji nie czynią. Naprawiają doraźnie licząc, że może nie będzie srogiej zimy. A za kilka lat sprzedadzą ruinę chętnemu, ba, obawiam się, że to będzie nim ktoś w rodzaju Orlenu...

Najśmieszniejsze jest to, że „SPEC” został sprzedany, bo brakowało kasy na warszawskie wydatki na piłkarskie Euro...

Czołowy intelektualista PO, Szczerba skomentował to tak: *Jak jest rura, to czasami pęka, no po prostu. Są rury i pękają*. Ciekawe byłoby sprawdzić w ilu jeszcze miastach rury tak pękają. Gdańsk? Poznań?

Majewski został skazany za obronę laptopa Łatkowskiego (obaj wtedy „Wprost”) w trakcie pamiętnej akcji ABW w ochronie wolności słowa. Tak, ten wyrok pomógł nam przypomnieć jak za Tuska dbano o niezależność mediów. Nawiasem mówiąc coś jest nie tak, jeśli jedynym skazanym w sprawie Pyjasa jest Wildstein, a ws. taśm Majewski...

Tusk wydekłamował laurkę ku czci Merkel i niemieckiej partii CDU, żenującą dość w treści i to jeszcze z Gdańskiem w tle. Ci co znają niemiecki zauważyli, że Tusk po niemiecku mówi słabo. Ja tam nie wiem, ja znam tylko *Raus, Schneller i Hände hoch...* Co ciekawe owo wystąpienie zostało odnotowane tylko w Polsce. Nie wierzę, że Tusk Niemcom wisi, po prostu nie zrozumieli...

Po senatorze Burym do Hołowni zapisała się posłanka Mucha. To w zasadzie duży zysk dla Platformy, a Hołowni i tak wszystko jedno...

Sejm wybrał Wawrzyka na RPO Senat zapewne uwalni kandydaturę, chyba że Grodzki nie zauważył absencji kilku własnych senatorów...

W TVP miał zostać nadany film Staniewicz o katastrofie pod Smoleńskiem. Macierewicz zdementował, że on był przeciwny, ale dementując potwierdził, że autorzy filmu nie wystąpili o zgodę na publikację pewnych jego fragmentów. O co chodzi nie wiem, ale mi się to nie podoba...

25 – 31 I

Rury z ciepłą wodą w Warszawie nadal pękają, a Czaskoski ma czas spacerować z frakcją rewolucyjną po Warszawie. Po ogłoszeniu uzasadnień i publikacji wyroku TK, na ulice wyszło lewactwo. To już nie jest to samo co w październiku czy wcześniej w trakcie czarnych parasolek. Opa da napięcie...

Ale się radykalizuje. Przemówienia i zachęty Lemparta wskazują na próbę doprowadzenia do scen jak ze Stanów czy z Francji, ale okazało się, że młode laski nie potrafią podpalać i przewracać samochodów, żadna z nich nie jest jak miss Lempart...

A sam Lempart wyłącznie krzyczy i nic nie podpala. Inne to widzą i to moim zdaniem jest końcem tego kodziarskiego protestu...

Przy okazji naoglądałem się i naczylałem lewactwa. Ich zaperzenie w połączeniu z ewidentną głupotą i brakiem wykształcenia powoduje, że nie da się tego brać poważnie. I to też sugeruje zakończenie powolnego protestów...

Prawie tydzień temu PO obchodziła 20. rocznicę urodzin. I proszę, nikt nie zauważył. Co nie dziwi, bo potęga intelektualna Budki i innych Pomasek musiała doprowadzić do powolnego upadku. Ciekawe jak się w takiej sytuacji odnajdą cwaniaki w rodzaju Kierwińskiego czy Schetyny. Kasa jest, tylko kto ją zajuma?

W „Porozumieniu” Gowina również napięcia, szykuje się dwuwładza, co mnie osobiście cieszy, bo Gowin nie jest moim fanem...

Owsiak przyłączył się do protestujących bolszewików, chyba zmienił nazwę na *Wielka Świąteczna Orkiestra Aborcji*. Znaczący się rzucają wszystkie siły na pokład, ale przy tak niskich temperaturach nie wróżę sukcesu...

Wyniki gospodarcze są lepsze niż prognozowano. Zarówno PKB jak i wielkość recesji. Protestujący przedsiębiorcy nie mają szans. Ciekawe ilu protestujących dawniej działało w tzw. szarej strefie i nie może dziś skorzystać z różnego rodzaju osłon. Obstawiam, że większość. Nawiasem mówiąc wyciągi, pensjonaty, knajpy czy siłownie nie wymagają wielkiego know-how i mogą zostać odtworzone w pięć sekund. To nie jest problem polskiej gospodarki...

Z wywiadu Kaczyńskiego: *lewica to dziś nie tylko ci, którzy się tak sami określają, ale też i przez tych, którzy tak się nie określają, którzy tak naprawdę przeszli na tę drugą stronę, że można mówić nie o lewicy, a o lewactwie. To, że są tam być może jeszcze ludzie, którzy mają trochę inny pogląd, jest zupełnie bez znaczenia*.

I dla porównania z Michnika: *Ci, którzy atakują Krystynę Jandę, to są świni!*

Na stronie internetowej
tysol.pl
można kupić
wydanie elektroniczne tygodnika

1 – 7 II

Tyle było zapowiedzi i jak mówi porzekadło *góra urodziła mysz*. Dokładniej mówiąc dwie myszy.

Pierwszą myszą była zapowiadana debata intelektualna gigantów, czyli Tuska z Michnikiem. Abstrahując od żartobliwej dziś zapowiedzi, rozmowa przeszła bez echa. Najwięcej można było poczytać o bredniach Tuska na temat prowadzenia przez PIS polityki prorosyjskiej. I kto to mówił?

Ale na to, to nawet Szczerba z Jońskim nie dadzą się złapać. Chyba. No, może przesadziłem. Szczerba z Jońskim są w stanie uwierzyć, ale nikt lekko powyżej – nie...

Drugą myszą była konferencja PO i dramatyczne zapowiedzi przełomowego przemówień Budki i Czaskoskiego. I znowu były to przemówienia o PIS i o zjednoczeniu opozycji. Taki program wymyślili. Dość oryginalny i wróżący sukces. Może Szczerba z Jońskim uwierzą i będą się ekscytować, ale na pewno nikt powyżej ich poziomu...

Z tego co wyżej napisałem, wynika, że dużo taniej i z takim samym skutkiem mogła „Gazeta Wyborcza” ogłosić debatę Szczerba - Joński, a Platforma Obywatelska poprosić o wygłoszenie niedługich przemówień programowych Szczerbę i Jońskiego. Skutek ten sam, a na pewno byłoby śmieszniej...

Platforma przedstawiła m.in. skład szerokiej koalicji z PSL, Lewicą i Szymkiem. Wszyscy wymienieni się oburzyli że ich wymieniono. Dołączyła do nich Lubnaler, ale z pretensją, że jej *nie* wymieniono.

W związku z tym myślę, że można by ją dołączyć do debaty Szczerby z Jońskim. Tak, tak nawet byłoby lepiej.

Jedyna ciekawa rzecz była niezapowiedziana. Otóż w tzw. Porozumieniu kłóć się o władzę. Gowin wyrzuca wrogów, w tym Bielana, a Bielan twierdzi, że to on jest szefem Porozumienia. Sprawa w sądzie będzie trwała ponad dwa lata z okładem, co oznacza, że w najbliższych wyborach Gowin już nie będzie żadnym problemem. Ale do tego czasu trzeba gościa jakoś tolerować. Mam nadzieję, że jakoś da się to obejść...

I a propos Gowina przypomniał mi się prezydent Duda. Nie wiem dlaczego, ale zacząłem się zastanawiać kiedy i jakimi słowami skrytykował czarne macice i neobolszewicką młodzież z protestów ostatnich (i z tych październikowych). Zacząłem szukać i nie znalazłem. Może tylko pochwały dla wyważonych działań policji, bo nikt nie zginął.

Ale znalazłem, jak po Marszu Niepodległości stanowczo żądał wyjaśnień ws. działań policji i chuliganów.

Czegoś nie rozumiem?

SPCH zatrudnia prawnika

Dariusz Sobolewski

e-mail: sobol144@wp.pl

tel. 609-808-747; 697 00 18 18

⊙ Gdybym był zarozumiały, to powinienem napisać wyłącznie tak: tu powinien być Twój ulubiony tekst. W ramach protestu o wolność słowa. Bo *nie o pieniądze tu chodzi, a o wolność i prawdę*. A jak tak dalej pójdzie, to rząd wyłączy Internet.

⊙ Tak właśnie straszył nas marszałek Senatu Grodzki. Co więcej, czarne macice stacji telewizyjnych, radiowych i Onetu przypominały mu stan wojenny i brak „Teleranka”.

⊙ Szczególnie to ostatnie świadczy o bezdennej głupocie - lub takiejże nieuczciwości - marszałka. Stawianie znaku równości między stanem wojennym i brakiem „Teleranka” jest skandaliczne. To nie o „Teleranek” wtedy chodziło...

⊙ I oczywiście analogii żadnej nie ma, co więcej ci co wprowadzali stan wojenny mają wiele wspólnego z tymi co dziś wyświetlają czarne macice...

⊙ I nie chodzi o wolność słowa, a o pieniądze. Oczywiście, jak znam życie (szczególnie ostatnio), to ustawy nie będzie, a jak będzie to i tak nie uderzy w tych co nie płacą. Ale to zupełnie inna historia...

⊙ Osobiste animozje w „Porozumieniu Gowina” przekładają się jednak na rząd. Otóż ostatnio Gowin usunął ze swojej(?) partii ośmiu kolejnych członków, trafiając ich na posadach rządowych. Dostali się tam po głosowaniach w „Porozumieniu Gowina”, ale wbrew Gowinowi. To i się odwdzięczył i cofnął - jako partia - rekomendacje rządowe. Czyli jednak PiS będzie musiało mieć zdanie...

⊙ A sam Gowin zniknął, niestety nie na stałe. Ale gdyby go tak usunięto z „Porozumienia Gowina”?

⊙ Napisałem o animozjach wewnątrzpartyjnych, bo innego uzasadnienia nie widzę. Nikomu awantura się nie opłaca, chyba że ktoś jest strzępkiem nerwów i nie radzi sobie z własnym ego. A ego może być ważniejsze niż cokolwiek innego. *Vide Grodzki...*

⊙ Niemiecki prezydent Steinmeier w wywiadzie zasugerował, że gazociąg Moskwa - Berlin wiąże się z atakiem Niemców na ZSRR w czasie wojny i jest pewnego rodzaju zadośćuczynieniem. Nie dosłownie, ale tak to zabrzmiało.

⊙ Bardzo dużo osób zaprotestowało, w Polsce i nie tylko, oprócz oczywiście Onetu. Tam ekspert (po ojcu) od spraw międzynarodowych (za PO i PSL w ambasadach w Moskwie i w Mińsku, potem w firmie handlującej bronią) oznajmił, że premier i inni krytycy zostali podpuszczeni, co wynika z nieznamośći niemieckiego. Skłamał, bo nie o literalny zapis chodziło...

⊙ Ale dobrze się stało, bo Steinmeier przysłużył się sprawie. Rozpoczął dialog o reparacjach...■

<http://turybak.blogspot.com>

Zmarł Zdzisław Jasak

działacz NSZZ „Solidarność” oraz Polskiego Stowarzyszenia Szczęśliwych Emerytów. Zdzisław Jasak urodził się w 1950 roku w Legnicy. Na początku lat siedemdziesiątych był piłkarzem Miedzi Legnica. W roku 1980 był założycielem NSZZ „Solidarność” przy Dębickim Zakładzie Opon Samochodowych „STOMIL” w Dębicy od września 1980r. Jako pracownik Wydziału Elektrycznego był członkiem NSZZ „Solidarność” i przewodniczącym Komisji Wydziałowej NSZZ „Solidarność” w Dębickim Zakładzie Opon Samochodowych „STOMIL”



Dnia 13.12.1981 r. w proteście przeciwko internowaniu członków „Solidarności” zorganizował w miejscu pracy trwający dwa dni strajk okupacyjny. Po zakończeniu akcji protestacyjnej ukrywał się do 29.03.1982 r., kiedy to został aresztowany przez funkcjonariuszy SB. Dnia 14.06.1982 r. Sąd Rejonowy w Dębicy uznał go za winnego, odstępując jednocześnie od wymierzenia kary. Ostatecznie wyrokiem Sądu Wojewódzkiego w Tarnowie 13.09.1982 r. został skazany na 1 rok i 3 miesiące pozbawienia wolności, w zawieszeniu na 5 lat oraz karę grzywny. Po tych wydarzeniach wraz z rodziną wyemigrował do Stanów Zjednoczonych.

W 2018 roku został odznaczony Krzyżem Wolności i Solidarności. W roku 2019 Krzyżem Kawalerskim Orderu Odrodzenia Polski.

Dziesięć lat temu powrócił do Polski i powrócił do Legnicy. Swoim ideałem pozostał wierny. Był członkiem organizacji międzyzakładowej przy Regionie Zagłębie Miedziowe NSZZ „Solidarność” i aktywnym działaczem Polskiego Stowarzyszenia Szczęśliwych Emerytów, a także członkiem Klubu Kibiców.

www.solidarnoscctdebica.pl

Na nowej stronie internetowej

www.tysol.pl

można kupić wydanie
elektroniczne tygodnika.

www.tysol.pl

to nie tylko nasza gazeta,
to także codzienny serwis
z kraju i zagranicy

KRAJOWY SEKRETARIAT
PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO

NSZZ "Solidarność"

ul. Karolkowa 22/24

01-207 Warszawa

tel. 226913575 i 785192803

Police - batalia o płace

21 stycznia Organizacje Związkowe działające w Grupie Azoty Zakłady Chemiczne Police S.A. wystosowały pismo do Wojewódzkiej Rady Dialogu Społecznego Województwa Zachodniopomorskiego, sygnalizując w nim brak możliwości prowadzenia rzeczowego dialogu z pracodawcą odnośnie spraw pracowniczych, a w szczególności w sprawie poziomu wynagrodzeń oraz podwyżek płac. Poproszono w nim o podjęcie działań, w celu wprowadzenia sprawy do programu obrad WRDS.

Związkowcy piszą: „Mimo obowiązujących w Zakładach Chemicznych Police przepisów wewnętrznych w postaci Układu Zbiorowego Pracy, obligujących pracodawcę do podjęcia negocjacji w celu uzgodnienia wysokości wzrostu wynagrodzeń na kolejny rok oraz mimo posiadania odpowiednich środków na przeprowadzenie podwyżek i zabezpieczenia środków pieniężnych na inne świadczenia związane z pracą, Prezes ZCh „Police” odmówił przeprowadzenia negocjacji w tym temacie. Tym działaniem uniemożliwiono nam wykonanie uprawnień przysługujących naszym organizacjom, zarówno na podstawie ustawy o związkach zawodowych jak i na podstawie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Ponadto działanie pracodawcy doprowadziło do skrajnie niekorzystnego dla pracowników, nieuzasadnionego, obniżenia ich dochodów.

Kilka dni później związkowcy napisali do Rady Nadzorczej Zakładów Chemicznych „Police” S.A. Informując, że od 15.12.2020 r. trwa w spór zbiorowy z Pracodawcą. Niestety, Pracodawca GA Z.Ch. „Police” S.A. neguje istnienie sporu zbiorowego powołując się na tzw. klauzulę pokoju społecznego, stosując różnego rodzaju wybiegi i tak:

1. Zwracamy uwagę, że pracodawca poinformował PIP o żądaniach strony społecznej, czym wywiązał się ze swojego obowiązku określonego w art. 8 ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (dalej ustawa). W naszej ocenie powiadomienie przez pracodawcę PIP o żądaniach strony społecznej zaprzecza stanowisku pracodawcy o rzekomym braku sporu zbiorowego.
2. Pracodawca twierdząc, że nie uznaje sporu zbiorowego powołuje się na art.4 ust.2 ustawy i tzw. klauzulę pokoju społecznego. Pracodawca pomija fakt, że przepis art.4 ust.2 ustawy wyraźnie wprowadza zakaz wszczynania i prowadzenia sporów zbiorowych o zmianę wiążącego układu zbiorowego pracy. W niniejszej sprawie strona społeczna nie wystąpiła do pracodawcy z jakimkolwiek żądaniem zmiany wiążącego strony układu zbiorowego pracy. Spór, który zaistniał nie dotyczy żądania zmiany przepisów układu zbiorowego pracy - tylko ich realizacji przez

pracodawcę. Powoływanie się przez pracodawcę na art. 4 ust.2 ustawy i klauzulę pokoju społecznego jest więc całkowicie nieuprawnione.

3. Spór, który niewątpliwie zaistniał, dotyczy zaspokojenia interesów zbiorowych pracowników. Strona społeczna wystąpiła do pracodawcy z żądaniami płacowymi, wobec odmowy przystąpienia przez Zarząd do negocjacji warunków płacowych na 2021 rok i pozorowania działań przez Zarząd. Przedmiot sporu jest zgodny z art.1 ustawy.

4. Pracodawca wprowadza pracowników w błąd z jednej strony twierdząc, że nie ma sporu zbiorowego powołując się przy tym na przepis ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, który nie ma zastosowania, z drugiej wywiązując się częściowo ze swoich obowiązków z ustawy (vide: zawiadomienie PIP o żądaniach strony społecznej). Odmowa pracodawcy przystąpienia do rokowań narusza przepisy ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.



Pracodawca słusznie zauważa, że „niedopuszczenie do realizacji postanowień układu” stanowi naruszenie przepisów. Nieprzystąpienie przez pracodawcę do negocjowania warunków płacowych jest równoznaczne z odmową stosowania przepisów układu zbiorowego pracy. Strona społeczna zauważa, że to:

- pracodawca, który po raz pierwszy od wejścia w życie aktualnie obowiązującego układu zbiorowego pracy nie przystąpił do negocjacji warunków płacowych na 2021 r. nie jest zainteresowany przestrzeganiem postanowień obowiązujących w spółce porozumień;
- pracodawca nie przystąpił do negocjacji ani nie podjął żadnych działań, które miały na celu wyjaśnienie spornych spraw

dotyczących obowiązującego układu zbiorowego pracy;

Pracodawca odmawia związkom zawodowym prowadzenia sporu zbiorowego w sytuacji:

1. nierealizowania przez pracodawcę przepisów układu zbiorowego pracy;
2. zgłoszenia żądań zgodnych z art.1 ustawy. Jest to kolejne, obok nieprzystąpienia do negocjacji warunków płacowych, działanie pracodawcy naruszające interes pracowników. W kontekście powyższego, strona społeczna stoi na stanowisku, że to pracodawca powoduje niepokój wśród pracowników. Dla pracowników odmowa negocjacji warunków płacowych na 2021 r. jest tym bardziej przykra, że spotkała ją ze strony Zarządu, który chwalił się prospołecznym i propracowniczym podejściem do zarządzania Spółką, i to w sytuacji, kiedy Spółka po raz kolejny odnotowuje dobre wyniki finansowe.

Naszym zdaniem racjonalny Pracodawca „zaczyna rozwój od siebie. Na sojuszników wybiera partnerów, a nie potakiwaczy, i godzi się z tym, że miło nie będzie. Wie, że transformacja bierze swój początek tam, gdzie zaczyna się dyskomfort oraz przyzwolenie na porażkę i niewiadomą. Liderzy nie potrzebują do tego pochlebców, ale mądrych partnerów, którzy będą mieli odwagę nie zgodzić się z nimi, pokazać inne, czasem trudne i niedostrzegane perspektywy, a także wskazywać to, czego podwładni z różnych przyczyn, np. z obawy przed utratą pracy, im nie powiedzą” (cyt. za Newsweek 22.01.2021 Izabela Stachurska „Autorefleksja jest im obca”).

Taką rolę partnerów od lat pełnią w GA Z.Ch. „Police” S.A. Związki Zawodowe. Z uwagi na to, że w naszej ocenie, obecnie pracodawcy „obca jest autorefleksja, a jego ego jest zbyt duże, by coś zza niego zobaczyć” (cyt. jw.), zwracamy się do Rady Nadzorczej o zajęcie się tą sprawą.

Tego samego dnia Zarząd firmy przypomniał, że „w dniu 29 grudnia 2020 roku skierował do wszystkich Zakładowych Organizacji Związkowych, pismo z prośbą o wyrażenie zgody na zamrożenie w roku 2021 podstawy wynagrodzenia pracowników zatrudnionych na podstawie umowy o pracę - kontrakt kierowniczy na poziomie przeciętnego wynagrodzenia w Spółce na dzień 31 grudnia 2019 roku, proponując w tym celu zmianę zapisu §3 w Załączniku nr 6 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy Grupy Azoty Police, dodając zdanie drugie w treści „W 2021 roku wynagrodzenie brutto pracownika określone w umowie o pracę stanowi krotność przeciętnego wynagrodzenia w Spółce na dzień 31 grudnia 2019 roku”.

Niestety, do dzisiaj nie otrzymaliśmy od Zakładowych Organizacji Związkowych odpowiedzi w tej sprawie. Oznacza to, że Pracodawca wobec braku Państwa zgody, będzie zmuszony podnieść wynagrodzenie dyrektorów i menadżerów w 2021 r. 

Na takie pismo Zakładowe Organizacje Związkowe odpowiedziały, że nie są od obniżania wynagrodzeń pracowników, niezależnie od funkcji czy też stanowiska, które zajmują szczególnie w tak trudnym okresie jak pandemia. Pracownicy Z.Ch. „Police” pomimo uwarunkowań wynikających z Covid-19 wykonują swoje obowiązki na najwyższym poziomie, o czym świadczą wielkie ilości wyprodukowanych ton naszych produktów w 2020 roku. W takim przypadku pracownicy naszych Zakładów powinni być doceniani a nie karani jak to ma miejsce.

Postulaty zgłoszone przez Organizacje Związkowe zmierzają do poprawy nie najlepszej sytuacji naszych pracowników. Po raz pierwszy w historii Z.Ch. „Police” SA Prezes Zarządu nie podjął rozmów w tym temacie ze stroną społeczną a próba przekierowania sporu zbiorowego na polskie sądownictwo świadczy tylko o Pańskim charakterze i braku dobrej woli z Pańskiej strony oraz jest chęcią ucieczki od pokonywania problemów w naszym Zakładzie, które powinny być rozwiązywane poprzez negocjacje Pracodawcy z Organizacjami Związkowymi. Podobnie, odnośnie zaproponowanego przez Zarząd zamrożenia podstawy wynagrodzenia dla pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę - kontraktach kierowniczych temat ten Pracodawca nie powinien rozwiązywać poprzez korespondencję, ale w formie rozmowy podczas spotkań negocjacyjnych. O naszej gotowości do rozmów piszemy i mówimy od dawna, prościej się już nie da, niestety bez odzewu pracodawcy. Jesteśmy przygotowani do rozmów w tematach:

- Wysokości funduszu premiowego na rok 2021,

- Nagród z okazji Świąt i Dnia Chemika na rok 2021,
- Funduszu wynagrodzeń na rok 2021,
- Załącznika nr 6 do ZUZP,

28 stycznia Związki Zawodowe poinformowały pracowników, że odbyło się posiedzenie Komisji Socjalnej, na której omówione były propozycje pracodawcy odnośnie zmian zapisów w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Podstawową zmianą proponowaną przez pracodawcę jest zmniejszenie odpisu ze 125 % do podstawowego 37,5 % co będzie skutkowało brakiem doładowań kart Sodexo z okazji Świąt i Dnia Chemika.

Drugą zaskakującą propozycją zmiany zapisów przez pracodawcę jest likwidacja odpisów na emerytów i rencistów, co zdecydowanie uszczupli już przecież okrojony fundusz na rok 2021, a emeryci i renciści będą pozbawieni świadczeń, które mieli w poprzednich latach. Dziwi nas fakt, że pracodawca do tej pory podkreślał jak ważni są dla niego byli pracownicy Z.Ch. „Police” SA, którzy odeszli na emeryturę lub rentę, organizując coroczne spotkania z nimi a jednocześnie chce zlikwidować na nich odpis. ■

<http://www.solidarnosc.police.pl/>

Polfa Warszawa - bieżące informacje

W dniu 25 stycznia odbyło się spotkanie przedstawicieli związków zawodowych z Zarządem a tematem obrad były sprawy płacowe. Zapoznano nas z wynikami i sytuacją finansową Spółki i Grupy w 2020 roku. Przedstawiono działania pracodawców stosowane w kraju w roku pandemii. Nakreślono zamiały, plany produkcyjne i finansowe Grupy Polpharma na 2021 rok. Następne spotkanie 5 lutego.

W dniu 27 stycznia tradycyjnie jak w każdą środę obradował online Sztab Kryzysowy. Omawialiśmy aktualną sytuację związaną z covidem. Na szczęście można powiedzieć, że w firmie mamy sytuację stabilną. Zachorowań niewiele, testowanie pracowników grupy „E” jest kontynuowane. Pracownicy przestrzegają wszystkich obostrzeń i zasad.

Dwa tematy obecnie są najbardziej intrygujące dla pracowników i w związku z nimi jest najwięcej pytań. To wypłata premii retencyjnej i podział środków ze sprzedaży „Marksewa”. Musimy się jeszcze trochę uzbroić w cierpliwość, ponieważ jak wspominałem tydzień temu, co do premii nie mamy jeszcze listy uprawnionych i do połowy marca nie będzie ocen. Natomiast co do środków ze sprzedaży ośrodka, dopiero rozpoczęliśmy rozmowy z Zarządem i to też trochę potrwa.

W rozmowach z członkami związku przewija się temat wyjazdów, wycieczek. Wygląda na to, że wszyscy mamy już dość tego „zamknięcia świata”. Rozmawiamy o tym, że bardzo brakuje tego oderwania się od firmy, codzienności i wspólnych wyjazdów. Dzisiaj wszyscy widzimy jak ważne były dla nas takie wycieczki integracyjne i jak bardzo ich brakuje. Mam cichą nadzieję, że do wakacji jakoś uporamy się z tym wszystkim i będziemy powoli wracać do normalności a ja będę mógł zaplanować jakąś imprezę wyjazdową dla członków związku.

W piątek 5 lutego odbyło się trzecie spotkanie z Zarządem w sprawach płacowych. Rozmowy płacowe w tym roku są inne niż zawsze. Niemniej jednak mam nadzieję, że jakiegoś typu pomyślnie wiadomości na końcu nastąpią.

W piątek przed spotkaniem płacowym, kolejny raz dyskutowaliśmy na temat podziału funduszy ze sprzedaży ośrodka w Marksewie. Wydaje się, że jesteśmy blisko uzgodnień, ale jeszcze zapewne jedno dwa spotkania przed nami. Obecnie czekamy aż Zarząd Polfy przedstawi nam projekt zasad podziału tych środków, na podstawie zarysu zasad uzgodnionych na spotkaniu piątkowym.

W dniu 10 lutego obradował online Sztab Kryzysowy. Jak stwierdził Prezes, nad naszą Polfą zapaliło się „żółte światło”, ponieważ jesteśmy jedyną firmą w Grupie w której odnotowano brak potwierdzenia dodatniego wyniku testu PCR, po pozytywnym teście wykonanym u nas i mamy już dwa takie przypadki. Trwa badanie co może być przyczyną takiego zjawiska, które jak wspominałem zdarzyło się tylko u nas i to dwukrotnie.

Pomysł aby nasza Grupa zafundowała wszystkim testy na przeciwciała nie został zaakceptowany. Testy na przeciwciała mogłyby wyeliminować u wielu z nas, potrzebę ciągłego przeprowadzania obecnych testów przez kilka miesięcy. Wydaje się, że szefowie poszczególnych firm to rozumieją i popierają, no niestety trzeba jeszcze chyba większego nacisku na „górze”, aby testy na przeciwciała wdrożono. Sądzę i to przekazałem na sztabie, że wprowadzenie tych testów uspokoiłoby nastroje załogi, ponieważ powoli ale jednak, narasta zmęczenie, zdenerwowanie tą cykliczną formą testowania. Mam osobiście takie wrażenie, że ta decyzyjność Grupy jest zbyt powolna. Nie rozumiem i nie rozumiem, dlaczego firma taka jak Polfa, mając osobowość prawną, będąc odrębnym pracodawcą, nie może u siebie wdrożyć działań, które na 100% byłyby korzystne i dla pracowników i dla firmy. Niestety jako element tej całej „machiny” jaką jest Grupa, staliśmy się tylko wykonawcą „rozkazów z góry”, bez „grama samodzielnej decyzyjności”. Chyba Zarząd Polfy powinien stać się „Dyrekcją”, bo mam wrażenie, że niczym nie zarządza. To oczywiście nie jest zarzut do naszego Zarządu, który moim zdaniem stara się jak może, ale to jest zarzut do tych, którzy odebrali kompetencje i wszystkim chcą u nas sterować. To oczywiście tylko i wyłącznie moje zdanie przewodniczącego związku, wynikające z obserwacji sytuacji. Korporacja, Grupa, wiadomo ma swoje prawa i wiele rzeczy warto organizować centralnie, bo może być to korzystne, ale nie powinno to być tak, że wszystkie decyzje mają zapadać „na szczycie” a mam wrażenie, że tak jest niestety. Rozpisałem się, ale jestem wkurzony, bo to nie pierwszy raz się zdarza, że dobrze byłoby coś zastanowić, wdrożyć, bo jest korzystne i dla pracowników i dla finansów firmy, ale ktoś w innym miejscu, oddalony od nas, wie lepiej co dla nas korzystne. No przecież wiem, że mamy właściciela, że jesteśmy w Grupie, ale czy to musi oznaczać aż taką niemoc w decyzyjności. ■

Mirosław Miara

www.polfawarszawasolidarnosc.blogspot.com

Zarząd ZA Puławy chciał zatrudniać 100 osób przez APT!!!

Pismo poniższej treści zostało skierowane do Zarządu, przez naszą Organizację, w sprawie APT. Odpowiedź jest więcej niż sensacyjna i zwala z nóg!!!

Z głębokim niedowierzaniem przyjmujemy informację, że wybrany przez Załogę GA ZAP S.A. Członek Zarządu (jednocześnie członek ZZPRC) de facto popierał plany przywrócenia w naszej firmie patologii zatrudniania w ramach Agencji Pracy Tymczasowej (APT). Sprawa ta jest szczególnie bulwersująca, bo jak dowodzi (...) treść umowy programowej zawartej przez NSZZ „Solidarność” z kandydatem na Prezydenta RP – Andrzejem Dudą, to nasz związek był największym orędownikiem likwidacji patologii APT. W naszej firmie udało się to osiągnąć dzięki decyzjom Pana Prezesa Mariusza Bobera (!) oraz kontynuacji jego polityki przez Pana Jacka Janiszka. Dlatego informacja, że najbardziej „prospołeczny zarząd”, którego połowę stanowił członek ZZPRC, chciał zatrudniać pracowników przez Agencję Pracy Tymczasowej na wydziale Mechanicznej Granulacji Saletry, jest tak skrajnie bulwersująca (...)

Dodatkowo prosimy o informację: czy obecnie dochodzi do zatrudniania w ramach APT poza obszarami wskazanym w piśmie OK/189/2020 z 24.04.2020. Skoro pismo było skierowane do WSZYSTKICH związków zawodowych, to czy którykolwiek z nich zgłaszał zastrzeżenia do jego treści? Jeśli jednak dochodzi do powyższych patologii lub wykroczeń, żądamy przykładowego i bezwzględnie ukarania winnych. Prosimy o udzielenie informacji, czy do połowy 2015 roku, gdy w GA ZAP było zatrudnionych w ramach APT kilkaset osób, ZZPRC zgłaszał do tego procederu jakiegokolwiek uwagi. ■

Puławy, dnia 25 stycznia 2021 r.

W odpowiedzi na pismo z dnia 11 stycznia 2021 roku, dotyczące zatrudniania pracowników tymczasowych, uprzejmie informujemy, iż podejmowane decyzje w tym zakresie oparte są o postanowienia ustawy z dnia 9 lipca 2003 r. o zatrudnianiu pracowników tymczasowych (t.j. Dz. U. z 2019 r. poz. 1563). Obowiązki informacyjne Spółki wobec związków zawodowych wynikają w szczególności z art. 23 ust. 1 cytowanej ustawy, który stanowi iż: „Pracodawca użytkownik jest obowiązany informować organizację związkową reprezentatywną w rozumieniu art. 253 ust. 1 lub 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych (Dz.U. z 2019 r. poz. 263 ze zm.) o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikowi agencji pracy tymczasowej. Jednakże pracodawca użytkownik, który zamierza powierzyć pracownikowi agencji pracy tymczasowej wykonywanie pracy przez okres dłuższy niż 6 miesięcy, jest obowiązany podjąć działania zmierzające do uzgodnienia tego zamierzenia z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi”. Spółka, wypełniając swoje zobowiązania, każdorazowo informowała wszystkie zakładowe organizacje związkowe o zamiarze powierzenia wykonywania pracy tymczasowej pracownikom Agencji Pracy Tymczasowej. Przykładowo w latach 2019 - 2020 za pismami: OK/607/2020 z dnia 25.09.2020 r., OK/189/2020 z dnia 24.04.2020 r., OK/458/2019 z dnia 14.10.2019 r., OK/248/2019 z dnia 06.06.2019 r. zawierała informacje dotyczą-

ce rodzaju prac powierzonych do wykonania pracownikom Agencji Pracy Tymczasowej, a każdorazowa umowa zawierana była okres nie przekraczający 6 miesięcy. Zatrudnienie odbywa się tylko w zakresie wskazanym w/w pismach i głównie na stanowiskach, na których zachodzi potrzeba czasowego uzupełnienia zatrudnienia, czy też procesy prowadzone są sezonowo np. zatrudnienie związane z pracami leśnymi, obsługą hotelową, czy też zatrudnienia na zastępstwo.

Jednocześnie, Spółka nie otrzymała od związków zawodowych uwag czy zastrzeżeń odnoszących się do przekazywanych informacji, w powołanych powyżej pismach.

Forma zatrudniania przez Agencję Pracy Tymczasowej funkcjonuje w Spółce #od 2007# roku i pismem z dnia 10 października 2007 r., po uprzednim poinformowaniu przez pracodawcę, organizacje związkowe zgłosiły swoje zastrzeżenia i obawy związane z wprowadzeniem takiej formy organizacji miejsc pracy. W kolejnych latach korzystanie z tej formy z zatrudnienia stało się w Spółce standardem aż do roku 2016, kiedy to Zarząd Spółki podjął decyzję o zmianie formy zatrudnienia na umowy o pracę. W latach 2016*2017 przyjęto z Agencji Pracy Tymczasowej 131 osób, a w kolejnych latach łącznie z rokiem 2020 zatrudniono dodatkowe 37 osoby.

Nadmienić jednocześnie należy, że obecny zarząd Spółki zmienił rozpoczęty w roku 2020 r. projekt dotyczący możliwości zatrudnienia przez Agencję Pracy Tymczasowej ponad 100 pracowników w obszarze

logistyki do obsługi nowej instalacji Saletry Granulowanej Mechanicznie. Odwołano, zaplanowane na polecenia Pani Prezes Anny Zarzyckiej-Rzepeckiej, spotkania na przełomie czerwca/lipca 2020 r z przedstawicielami kilku Agencji Pracy Tymczasowej i podjęto decyzję o zatrudnianiu nowych pracowników w Spółce na podstawie umowy o pracę.

Zarząd Spółki stoi na stanowisku, iż korzystanie z tej formy zatrudnienia aktualnie w Spółce ograniczone jest do niezbędnego minimum, co wynika z prospołeczne podejście do pracowników. ■



Zaległe urlopy

Szanowny Panie Prezesie, docierają do nas bardzo niepokojące informacje dotyczące oczekiwanego przez pracodawcę sposobu „zejścia” z zaległych urlopów przez pracowników naszej firmy.

Po pierwsze uważamy, że za fakt, iż jedna z organizacji związkowych nie potrafi właściwie zinterpretować dokumentów finansowych, nie może ponosić konsekwencji cała Załoga. Zdajemy sobie sprawę, że przepisy zarówno kodeksu pracy - jak i najnowsze regulacje dotyczące walki z pandemią - dają pracodawcy skuteczne narzędzia prawne, aby wyegzekwować wykorzystanie zarówno zaległego, jak i bieżącego urlopu.

Niezaprzeczalnym faktem jest, iż zaległy urlop bardzo często nie powstaje z przyczyn leżących po stronie pracownika, ale jest to również efekt działań lub zaniechań pracodawcy. Proces ten trwał wiele lat, wyjście z tego impasu, wywołanego brakiem odpowiedzialności jednej z organizacji związkowych, wymaga konsultacji społecznych, a nie arbitralnego rozstrzygnięcia.

Naszym zdaniem wykorzystanie zaległego urlopu - w systemie zmianowym, przy minimalnej obsadzie brygad i absencjach chorobowych - nie jest możliwe. Tak samo jak niemożliwe jest efektywne rozliczanie wykorzystania planowanych urlopów w ciągu jednego miesiąca. W naszej opinii można tego dokonać, przy bardzo sprzyjających(!), okolicznościach wciagu kwartału.

Oczekujemy zorganizowania pilnego, choćby na zasadach telekonferencji, spotkania w tej sprawie. ■

<http://solidarnosc-azoty.pulawy.pl/>

Negocjacje w Orlenie

Trwają negocjacje placowe w PKN ORLEN S.A. – najbliższe spotkanie odbędzie się w dniu 17 lutego br.

Razem z innymi organizacjami związkowymi wystąpiliśmy z wnioskami o podjęcie negocjacji i wyznaczenie terminu spotkań mających na celu ustalenie przyrostu przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w 2021 r. w 16 Spółkach Grupy Kapitałowej i w 5 spoza Grupy.

W dniu 29 stycznia br. rozpoczęliśmy negocjacje dotyczące ustalenia wzrostu płac w 2021 roku dla Pracowników PKN ORLEN S.A.

W tym roku z uwagi na obostrzenia związane z pandemią strona związkowa nie powołała zespołów negocjacyjnych, ale wystąpiła w składzie osób funkcyjnych: przewodniczących i wiceprzewodniczących organizacji związkowych, a spotkanie odbyło się przy zastosowaniu wszelkich możliwych środków bezpieczeństwa.

Na spotkaniu, które miało charakter informacyjny, przedstawione zostały dane finansowe dotyczące sytuacji naszej firmy i całej Grupy Kapitałowej. Dane te jak się należało spodziewać są wyraźnie gorsze od tych z 2020 roku, pokazują znaczne zmniejszenie się wolumenów sprzedaży, w niektórych miesiącach całkowicie na minusie marże rafineryjne.

Z przekazanych danych wynika, że rok 2021 z uwagi na pandemię będzie okresem trudnym dla biznesu, przed nami narastające negatywne skutki poprzedniego roku i duża niepewność nadchodzących zmian.

Ambicją Pracodawcy jest kontynuowanie działań integracji rozwiązań wynagrodzeniowych, rozwojowych i benefitowych w całej GK ORLEN, przynoszących korzyści dla pracowników przy jednoczesnym uwzględnieniu trudnej sytuacji w jakiej znalazł się Koncern w związku z ogólnosiątowym kryzysem. My ze swojej strony mamy nadzieję na rozsądne negocjacje, ustalenie takich warunków, które będą satysfakcjonujące dla pracowników PKN ORLEN S.A.

Spotykamy się jak co roku, ale w ograniczonym składzie: strona pracodawcy oraz jedynie funkcyjni przewodniczący i wiceprzewodniczący organizacji związkowych przy zastosowaniu wszelkich możliwych środków bezpieczeństwa.

Wierzymy, że wspólnie z pracodawcą wynegocjujemy takie warunki porozumienia, które będą satysfakcjonujące dla naszych członków, jak również dla wszystkich pracowników PKN ORLEN S.A.

Ustalenia w PKN ORLEN będą rzutowały na negocjacje w Spółkach Grupy Kapitałowej – tam negocjacje rozpoczną się od marca br. 

www.solidamoscrlen.pl

Bridgestone

Sytuacja negocjacyjna uległa zmianie...

Pracodawca, oprócz tego, że zwleka z organizacją spotkań negocjacyjnych, to nie zmienił swoich propozycji, aby zbliżyć się do zawarcia porozumienia.

Proces negocjacji, to dążenie do zawarcia porozumienia, które w jak największym stopniu spełnia oczekiwania obu stron. NSZZ „Solidarność” poczynił starania, które polegały na zmianach postulatów tak, aby również uwzględniły propozycje pracodawcy. Natomiast pracodawca, oprócz tego, że zwleka z organizacją spotkań negocjacyjnych, to nie zmienił swoich propozycji, aby zbliżyć się do zawarcia porozumienia.

Na ostatnim spotkaniu 28.01.2021 roku Związek przekazał pracodawcy zweryfikowane postulaty. Związkowcy oczekiwali od pracodawcy, że odniesie się do nich do 4 lutego 2021 roku. Niestety nie otrzymali żadnej odpowiedzi, nawet takiej, że zarząd potrzebuje na to więcej czasu. W związku z tym 5 lutego złożyli do pracodawcy pismo wywołujące do zawarcia porozumienia na podstawie art. 1 i art. 7 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (j.t. Dz.U. 2020 poz. 123).

Pan Roman Staszewski

Dyrektor Fabryki Bridgestone Poznań

W imieniu Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Bridgestone Poznań Sp. z o.o., działając na podstawie art. 1 i art. 7 ust. 1 ustawy z 23 maja 1991 r. o rozwiązywaniu sporów zbiorowych (j.t. Dz.U. 2020 poz. 123), domagamy się zawarcia porozumienia, w którym pracodawca zobowiąże się do:

1. podwyższenia wynagrodzeń zasadniczych wszystkich pracowników w równej wysokości o 270zł od 1 kwietnia 2021 roku,
2. dostosowania tabel stawek operatorów/magazynierów i techników do aktualnych wynagrodzeń obowiązujących w Bridgestone Poznań, z uwzględnieniem ustalonego wzrostu wynagrodzeń zasadniczych w 2021 r.,
3. każdorazowego wzrostu wynagrodzeń pracowników o 3% do 5% przy awansie na poszczególne poziomy zaszeregowania T1-T3,

4. zachowania i wprowadzenia do wewnętrznych regulaminów na czas nieokreślony następujących świadczeń, na warunkach nie mniej korzystnych od dotychczasowych:

- świadczenia ubezpieczeniowego finansowanego przez Pracodawcę (PZU)
- dodatku do sobót,
- dodatku transportowego,
- dodatku rocznego w wysokości 3000zł,
- PPE,

5. wykonania zobowiązań Pracodawcy względem poprzedniego porozumienia tj.:

- wdrożenie ustalonych zasad awansów dla magazynierów.

6. wprowadzenie dodatku stażowego.

Niespełnienie wyżej wymienionych żądań w terminie do 12 lutego 2021 r. spowoduje powstanie sporu zbiorowego na zasadach określonych w powszechnie obowiązujących przepisach prawa. 

www.solidarnosc.bspz.pl



Nowy Inspektor Pracy

Marszałek Sejmu Elżbieta Witek powołała Katarzynę Łażewską-Hrycko na urząd Głównego Inspektora Pracy - poinformowała Kancelaria Sejmu. Łażewska zastąpiła zmarłego w styczniu głównego inspektora pracy Andrzeja Kwałińskiego.

Mówiła również, że chciałaby zapewnić dostęp do fachowych informacji i możliwość uzyskania pomocy prawnej przez petentów. Jej zdaniem „poradnictwo musi być dostępne i odpowiadać na potrzeby”.

Katarzyna Łażewska-Hrycko, dyrektor Biura Rady Dialogu Społecznego, została wskazana jako kandydatka na szefa PIP po tym, jak w styczniu zmarł główny inspektor pracy Andrzej Kwałiński. Z Państwową Inspekcją Pracy był związany od 36 lat, jej szefem był od przeszło trzech miesięcy.

Piotr Duda: to długo oczekiwana zmiana pokoleniowa

Wybór Katarzyny Łażewskiej-Hrycko na funkcję Głównego Inspektora Pracy, to



Była to już 13 edycja konkursu organizowanego przez NSZZ „Solidarność”. Wyróżnione firmy certyfikatem mogą posługiwać się przez trzy lata.

Zakłady Chemiczne „Nitro-Chem”, PGNiG Obrót Detaliczny, PKP Cargo Connect, Rybnicka Spółdzielnia Mieszkaniowa czy Weglokoks Kraj. W sumie 20 firm otrzymało w 2020 roku przyznawany przez NSZZ „Solidarność” certyfikat „Pracodawca Przyjazny Pracownikom”.

Jak czytamy na stronie Regionu Gdańskiego „S”, celem konkursu jest promowanie pracodawców, którzy wyróżniają się w stosowaniu dobrych praktyk w zakresie przestrzegania przepisów prawa pracy, w szczególności poprzez stabilność zatrudnienia, przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy oraz prawa do zrzeszania się w związku zawodowe. Wyróżnione firmy szanują prawa pracowników oraz prowadzą u siebie dialog społeczny.



Marszałek Sejmu powołuje Głównego Inspektora Pracy na podstawie ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy po zasięgnięciu opinii Rady Ochrony Pracy. Rada zaopiniowała pozytywnie kandydaturę Łażewskiej-Hrycko we wtorek. Tego samego dnia pozytywną opinię wydała również sejmowa komisja do spraw kontroli państwowej.

Podczas posiedzenia komisji Łażewska-Hrycko przekonywała, że w centrum jej wizji związanej z pełnieniem funkcji inspektora pracy są ludzie. „Dla ochrony ich praw i przepisów BHP powołana została inspekcja” - mówiła.

Jako filary swojej działalności wskazywała m.in. na jakość i skuteczność działania Państwowej Inspekcji Pracy, na bardziej merytoryczne kontrole, aby - jak mówiła - „inspektor mógł się skupić na rozwiązywaniu problemów, a nie tylko na realizacji kolejnych tematów kontrolnych”.

Przekonywała, że „wzrost profesjonalizmu pozwoli łatwiej poruszać się w gąszczu przepisów i pozytywnie wpłynie na zwiększenie zaufania do instytucji”.

bardzo dobra wiadomość dla NSZZ „Solidarność”, dla którego Państwowa Inspekcja Pracy jest jednym z najważniejszych sojuszników w walce o poprawę bezpieczeństwa pracy i przestrzegania praw pracowniczych.

Pani Katarzyna Łażewska-Hrycko dała nam się poznać jako niezwykle energiczny i kompetentny dyrektor biura Rady Dialogu Społecznego. A właśnie tej energii bardzo potrzeba dzisiaj w Państwowej Inspekcji Pracy. Jesteśmy przekonani, że doświadczenie, szczególnie wynikające z uczestnictwa w dialogu pomiędzy pracownikami i pracodawcami, będzie w tej misji bezcenne.

Nowy Główny Inspektor Pracy, to również długo oczekiwana zmiana pokoleniowa. Jest szansą na nowe otwarcie w podejściu do funkcjonowania Inspekcji, która w końcu musi stać się swoistą policją pracy. W tej misji NSZZ „Solidarność” będzie Panią Minister w każdy możliwy sposób wspierać.

W imieniu NSZZ „Solidarność” życzymy Pani Minister Katarzynie Łażewskiej-Hrycko wytrwałości i sukcesów. ■

Piotr Duda

Przewodniczący KK NSZZ „Solidarność”



Na liście wyróżnionych w 2020 roku znalazły się następujące firmy: Zakłady Chemiczne „Nitro-Chem” w Bydgoszczy, Zespół Szkół Górniczo-Energetycznych im. Stanisława Staszica w Koninie, Muzeum Okręgowe w Nowym Sączu, PKP Cargo Connect, PGNiG Obrót Detaliczny, Naftoremont-Naftobudowa, CNH Industrial Polska, Eaton Automotive Systems, Tauron Ciepło, Rybnicka Spółdzielnia Mieszkaniowa, Huhtamaki Foodservice Poland, Węglokoks Kraj, Świętokrzyskie Centrum Ratownictwa Medycznego i Transportu Sanitarnego w Kielcach, Lhoist Bukowa, Nestle Polska - oddział w Kaliszu, KGHM ZANAM, Faurecia Legnica, Uniwersytet Łódzki, HSW – Wodociągi Stalowa Wola, PKP Intercity Warszawa. ■

Spytaliśmy, co na ten temat sądzą też Cezary Kaźmierczak (ZPP), Grażyna Spytek-Bandurska (FPP), Katarzyna Siemienkiewicz (Pracodawcy RP) i Jan Gogolewski (ZRP).

Katarzyna Siemienkiewicz, ekspertka Pracodawców RP ds. prawa pracy

Organizacje zrzeszające pracodawców i pracowników również nie są wolne od skutków obecnego kryzysu. Rolą partnerów społecznych jest reprezentowanie stanowisk swoich członków na forum dialogu społecznego. Jak wiemy, dialog społeczny w Polsce już od dłuższego czasu przeżywa kryzys, którego nie zażegnała pandemia.

Gwoździem do trumny było uchwalenie w Tarczy Antykryzysowej przepisów umożliwiających odwoływanie członków Rady Dialogu Społecznego przez Prezesa Rady Ministrów. Zostały one uchylone na skutek apelu partnerów społecznych, ale niesmak pozostał. Była to również oznaka burzenia dotychczas ustalonego porządku i braku poszanowania dla autonomii partnerów społecznych.

Przykład tej ingerencji w działalność Rady Dialogu Społecznego wzbudziła wśród związków zawodowych i organizacji pracodawców słuszne obawy. Skoro partnerzy dostali sygnał, że ich działalność może zostać jednostronnie zakwestionowana przez rząd, to ich praca i udział w budowaniu nowego porządku postpandemowego także mogą nie mieć większego znaczenia.

Przypomnijmy, że zgodnie z Konstytucją RP gospodarka rynkowa w naszym kraju oparta jest m.in. na solidarności, dialogu i współpracy partnerów społecznych. Dlatego też głos partnerów społecznych musi być uwzględniany przez decydentów. Ponadto powszechnie wiadomo, że działalność partnerów społecznych jest finansowana ze składek członkowskich. Kryzys spowodował konieczność szukania oszczędności wszędzie, gdzie się da.

Powstaje też obawa, że firmy będą podejmować trudną decyzję o wystąpieniu z organizacji. W ten sposób pozbawia się ochrony swoich interesów z uwagi na trudną kondycję. Tym samym kryzys dialogu może jeszcze bardziej się pogłębić. Nie widać też żadnych form wsparcia dla partnerów społecznych, a tym bardziej wzmacniania roli tego konstytucyjnego elementu polskiego ustroju gospodarczego. Wobec powyższego obawy związków zawodowych i organizacji pracodawców o swoją przyszłość są jak najbardziej uzasadnione.

Zbigniew W. Żurek, wiceprezes BCC, ekspert BCC ds. rynku pracy i dialogu społecznego, minister pracy w Gospodarczym Gabinecie Cieni BCC, członek Rady Dialogu Społecznego

W dużej mierze przyszłość organizacji zależy od nich samych. Czasy PRL i politycznych nominacji wymiotła demokracja.

Jaka przyszłość dialogu społecznego?

- W dużej mierze przyszłość organizacji zależy od nich samych. Czasy PRL i politycznych nominacji wymiotła demokracja. Przetrwają te organizacje, które lepiej, skuteczniej będą działać na rzecz swoich członków. Żeby nie było za łatwo, należy odpowiedzieć, że to „lepiej i skuteczniej” jest zmienne w czasie. Tego świadomość muszą mieć zarówno pracodawcy, jak i pracownicy - tak na pytanie o to, jaki los w 2021 roku czeka organizacje zrzeszające pracowników i pracodawców, odpowiedział Zbigniew Żurek z BCC.

Przetrwają te organizacje, które lepiej, skuteczniej będą działać na rzecz swoich członków. Żeby nie było za łatwo, należy odpowiedzieć, że to „lepiej i skuteczniej” jest zmienne w czasie. Tego świadomość muszą mieć zarówno pracodawcy, jak i pracownicy.

Do tego wszystkiego należy dodać, że dziś coraz dynamiczniej zmieniają się stosunki pracy. Zmienia się samo pojęcie pracy. Już dziś coraz częściej słowo „praca” zastępujemy słowem „zatrudnienie” albo pojęciem „realizowanie aktywności zawodowej”. Te zmiany postępują i postępować będą, czy się to komuś podoba, czy nie. Jaka będzie przyszłość organizacji zrzeszających pracodawców i pracowników? Różna – tego się nie da odcisnąć jednym stemplem. Organizacje będą się łączyć. I będą się dzielić. Będą dostosowywać do potrzeb (tak, tak) rynku. Jedne przetrwają, a inne nie. I nie jest powiedziane, że te, które przetrwają, będą za jakiś czas takie, jakie są dziś.

Cezary Kaźmierczak, prezes Związku Przedsiębiorców i Pracodawców

Kryzys pokazał, że w jedności siła. Wiele branż zauważyło, że aby być partnerem do rozmów z rządem, muszą się zjednoczyć i posiadać reprezentację. Wielu przedsiębiorców dostrzegło, że z dobrowolnej obecności w organizacjach pracodawców płyną wymierne korzyści. Ich postulaty i interes mogą być przez związki przedsiębiorców nagłaśniane i przekazywane rządowi.

Niestety władza nie zawsze chce słyszeć. Problem tkwi w ignorancji interesu polskich firm. A to one budują siłę gospodarki, którą później lubią się chwalić politycy. A to, że polska gospodarka pokazuje relatywnie dobre wyniki, to zasługa nas wszystkich. Jeśli wskaźniki są złe, to najczęściej przez decyzje polityków. Taka jest prawda. Rząd musi nas słuchać i nie utrudniać działania firmom.

Dr hab. Grażyna Spytek-Bandurska, ekspert prawa pracy, rynku pracy i dialogu społecznego, Federacja Przedsiębiorców Polskich

Polityka państwa zależna jest przede wszystkim od decyzji rządu. Jednak waż-

ny jest głos partnerów społecznych. Dlatego należy prowadzić efektywny dialog, aby właściwie identyfikować problemy i poszukiwać najlepszych rozwiązań. Nie można bowiem budować strategii bez wnikliwej analizy sytuacji faktycznej, a to za wodzi w naszym kraju. Ważne są też działania zapobiegawcze, gdyż łagodzenie skutków jest zbyt kosztowne i obciążające dla państwa. W tym aspekcie rola organizacji pracodawców jest kluczowa. Sytuacja na rynku pracy jest związana z kondycją gospodarczą kraju. Stąd trzeba dążyć do tworzenia właściwych warunków, aby firmy rozwijały się i tworzyły atrakcyjne miejsca pracy, co przekłada się na ogólny wzrost dobrobytu społeczeństwa. Myślę, że jest to wspólny cel działania i interes wszystkich stron uczestniczących w dialogu społecznym. Choć towarzyszy nam duża niepewność, to należy myśleć o odmrożeniu gospodarki i wprowadzeniu takich rozwiązań, które pozytywnie wpłyną na rynek pracy. To zaś wymaga od całego środowiska pracodawców integracji w działaniu i współpracy z rządem.

Jan Gogolewski, prezes Związku Rzemiosła Polskiego

Jako pracodawca, prezes Związku Rzemiosła Polskiego i wiceprzewodniczący Rady Dialogu Społecznego chciałbym zabrać głos wyłącznie w imieniu podmiotów zrzeszonych w naszej organizacji pracodawców.

Czas pandemii to czas, jakiego nie było do tej pory w historii, którą pamiętają ludzie obecnie żyjący. Jednakże przedsiębiorcy to ludzie zaangażowani w to, co robią, dlatego też mam pewność, że ZRP nie straci zapału do dalszej walki o interesy pracodawców, mimo bardzo trudnej sytuacji epidemiologicznej. Należy zauważyć, że problemy z „przebicciem się” nie wynikają z powodu istnienia COVID-19, ale przede wszystkim z braku chęci wzajemnego zrozumienia i rozbieżnych interesów stron dialogu społecznego, które czasem ciężko pogodzić.

Istotny w tym wszystkim jest głos przedstawicieli rządu, którzy powinni uważnie wsłuchiwać się w potrzeby pracodawców i pracowników. Uważam, że przyszłość organizacji pracodawców, ale też

związków zawodowych jest kwestią otwartą. Nie ma mowy o wycofywaniu się z realizacji naszych postulatów pod przykrywką pandemii. Chcemy odgrywać ważną rolę w życiu gospodarczym, dlatego istotne jest, aby pomimo pandemii nie tracić nadziei, ponieważ wiemy, że są możliwe zmiany na lepsze.

Andrzej Kubisiak, zastępca dyrektora Polskiego Instytutu Ekonomicznego

Wydaje się, że zarówno w przypadku organizacji pracodawców, jak i związkowych powinno dojść do procesów integracji. Po obu stronach dialogu społecznego mamy do czynienia ze zdrową konkurencją, ale jednocześnie rozdrobnieniem środowisk. Przykłady z innych krajów europejskich pokazują, że partnerzy społeczni mogą mieć większą siłę oddziaływania, gdy stoją za nimi rzesze członków. W naszych warunkach z tym zaangażowaniem w proces dialogu nie jest na tyle dobrze, co prowadzi do niższej reprezentatywności samych organizacji.

Oczywiście same zmiany w organizacjach nie spowodują zmiany podejścia społecznego, ale mogą stanowić pierwszy krok.

Dorota Gardias, przewodnicząca Forum Związków Zawodowych

„Przebić się” w kontekście dialogu społecznego, to w mojej ocenie nie do końca trafione określenie. Dialog społeczny nie polega na przebijaniu się, nawet wtedy, gdy organizacje reprezentatywne stoją przed betonowym murem, co w mijającym roku miało wielokrotnie miejsce.

Związkom zawodowym pracowników i pracodawcom należy się ogromny szacunek za determinację i, co ważne, wierność wypracowanym przez lata standardom. Nie dość, że nasze organizacje potrafiły doskonale porozumiewać się w relacjach autonomicznych, to nade wszystko starały się działać odpowiedzialnie.

Pomimo wszystkich ograniczeń, braku woli ze strony rządzących, udało nam się uniknąć scenariusza ulicznego. Ktoś może pomyśleć, że to postawa przepelniona konformizmem, a ja uważam inaczej. Ponadto, mam nieskończone pokłady zrozumienia i empatii wobec tych, którzy podjęli decyzje o charakterze ostatecznym. Jestem działaczką związkową, która niejednemu strajkowi czy protestowi ma za sobą. To, co się dzieje na ulicach polskich miast i miasteczek, to powinien być dla rządzących sygnał o potrzebie wyhamowania i powrotu na ścieżkę poszukiwania realnego, namacalnego porozumienia.

Pragnę przez to powiedzieć, iż dla związków zawodowych rok 2021 również może oznaczać konieczność podjęcia decyzji związanych z najbardziej radykalnymi formami wywierania nacisku, tym bardziej, iż w wielu przestrzeniach funkcjonowania Państwa Polskiego rozmowy zbliżają się ku końcowi, w swej istocie dalekiemu od oczekiwań pracowników. Mowa tu o medykach i innych, dla których pandemia wyreżyserowała najgorszy z możliwych scenariuszy. Chciałabym, aby nasza przyszłość przyniosła rozwiązania wykluczające w swojej nomenklaturze takie słowa, jak strajk, ulica, protest. Tyle że los pracujących w wielu aspektach swojej natury leży w rękach ludzi, w których nomenklaturze nie ma dialogu, porozumienia, kompromisów. Dlatego niczego nie można wykluczyć.

Sebastian Koćwin, wiceprzewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych

OPZZ robiło co mogło, aby pomóc wprowadzić rozwiązania, które poprawią sytuację na rynku pracy. Niestety, nasze propozycje nie zawsze są brane pod uwagę przez rządzących. W dłuższej perspektywie czasowej widać jednak, że po pewnym czasie argumenty związków zawodowych zaczynają przemawiać do rządzących i część pomysłów jest wdrażanych.

Szkoda, bo gdyby szybciej brano pod uwagę nasze argumenty i sugestie, to wielu problemów można by uniknąć. Często jest tak, że rząd pod wpływem naszych interwencji wycofuje się z niekorzystnych rozwiązań, ale korzystne rozstrzygnięcie jakiejś kwestii nie jest przypisywane do naszych zasług. Tak było np. w przypadku pomysłu z zawieszeniem stosunku pracy czy niektórych zapisów z pierwotnej wersji tarczy 4.0.

Na pewno dużo pracy przed nami. Potrzebne są między innymi kolejne zmiany w przepisach ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ale nawet najlepsze przepisy nie są w stanie zastąpić wzajemnego zrozumienia i szukania kompromisu. Nam nie chodzi jedynie o uzyskanie informacji o działaniach rządu, lecz o rzeczywisty dialog i branie pod uwagę oczekiwań partnerów społecznych. Rządzący często pomijają Radę Dialogu Społecznego, wysyłają projekty ustaw do zaopiniowania i w międzyczasie podejmują decyzję nie czekając na zdanie partnerów społecznych, traktując nas jako zło konieczne. To musi się zmienić. ■

wnp.pl / Katarzyna Domagała-Szymonek

Pracodawcy wykorzystują pandemię

Od początku 2021 roku trzeba obowiązkowo rejestrować każdą zawieraną umowę o dzieło. Styczeń zaskoczył - w ZUS-ie zarejestrowano 30 tysięcy umów, co stanowiło tylko 71 proc. umów zgłoszonych rok wcześniej. Zdaniem przewodniczącego „Solidarności” nie oznacza to jednak, że nowy obowiązek już spowodował rozwój szarej strefy w Polsce.

- Wydaje mi się, że sytuacja jest odwrotna. Od momentu, kiedy z rządem „dogadaliśmy” sprawę minimalnej stawki godzinowej, wszystko zaczęło iść w dobrym kierunku. Pracodawcom coraz mniej się opłaca zatrudniać pracowników na tzw. umowy śmieciowe - mówi Piotr Duda. I dodaje, że ma nadzieję, iż oskładkowanie wszystkich umów cywilnoprawnych to kwestia nieodległej przyszłości:

- Każdy teraz chce wyciągać rękę po pieniądze z budżetu państwa, a w tym przypadku z PFR. Nawet ci, którzy prowadzą indywidualną działalność gospodarczą. Z drugiej strony nikt nie chce płacić składek, w tym na ZUS. Każdy chce tylko otrzymywać pieniądze i mówi, że przecież płaci już podatki. Podatki płaci każdy. Tu mówimy o składce, a nie o podatku.

Jego zdaniem obowiązek płacenia tej składki wynika wprost z powszechności systemu ubezpieczeń społecznych w Polsce.

Zdaniem Piotra Dudy tzw. umowy śmieciowe nie powinny jednak zniknąć, a te o pracę też nie pasują do wszystkich form aktywności na rynku pracy,

- Każda umowa ma swój aspekt i powinna być wykorzystywana w tym konkretnym celu, do którego została stworzona. Jeśli tworzymy dzieło, to umowa o dzieło. Jeżeli coś zlecamy, to zlecenie. Jeżeli zatrudniamy pracownika, który ma pod sobą nadzór, grafik godzin, to powinien mieć umowę o pracę. To sami pracodawcy zepsuli te umowy, które my nazywamy umowami śmieciowymi. Jednak nie można ich zlikwidować, bo one muszą funkcjonować w obszarze naszego państwa. Trzeba z nich korzystać, tylko we właściwy sposób - podkreśla Duda.

Kwestię podnoszoną przez ekspertów rynku pracy jest m.in. to, czy pracodawca powinien partycypować w kosztach wykonywania obowiązków zawodowych pracowników z domu oraz narzucać miejsce ich wykonywania.

- Pracodawcy chcą uciec od odpowiedzialności prawnej za np. wypadek przy pracy i odszkodowanie w związku z nim. To powinno być uzgadnianie między stronami. Wtedy pracodawca nie ucieknie od tej odpowiedzialności - uważa szef „Solidarności”.

Piotr Duda ma wątpliwości, czy rządowi faktycznie zależy na realnej pomocy tysiącom pracowników, którzy pracują obecnie z domu:

- Uważam, że w resorcie nie ma na to pomysłu. To są pomysły tylko i wyłącznie pani minister Michałek. My będziemy zawsze stali po stronie pracownika. Musimy pracę zdalną ucywilizować. Ona musi zostać wpisana w obszary Kodeksu pracy. Musi zostać zachowana symetria między pracodawcą, a pracownikiem - podkreśla. ■ *pulshr.pl*



**RADA
DIALOGU
SPOŁECZNEGO**

Pracownikowi przysługuje prawo do nieprzerwanego odpoczynku. Nie można go naruszać nawet w razie pracy w systemie zmianowym

Każdy pracownik ma prawo do odpoczynku. Z tego powodu prawo pracy wprowadza szereg ograniczeń dotyczących chociażby pracy w godzinach nadliczbowych czy przerw przysługujących zatrudnionym. Ściśle reguluje też nieprzerwany odpoczynek pracownika, wskazując na konkretną liczbę godzin w ciągu doby czy tygodnia, kiedy to pracownik nie może wykonywać swoich obowiązków służbowych.

Nieprzerwany odpoczynek dobowy pracownika

Pracodawca ma obowiązek zapewnienia pracownikowi nieprzerwanego odpoczynku dobowego wynoszącego co najmniej 11 godzin. Nie chodzi tu jednak o dobę w powszechnym rozumieniu, ale o dobę pracowniczą. Jej początek wyznacza nie godzina 0:00, a moment, w którym dana osoba rozpoczyna swoje obowiązki służbowe. Jeśli więc na przykład pracownik stawia się do pracy o godzinie 7:00, to jego dobra pracownicza trwa właśnie do tej godziny.

Oznacza to, że między 7:00 jednego dnia i 7:00 dnia następnego taki pracownik musi mieć zapewnione 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku. W praktyce wygląda to więc tak, że standardowy czas pracy i praca w godzinach nadliczbowych mogą wynosić w sumie maksymalnie 13 godzin. Inaczej pracownik nie będzie miał zapewnionego 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku.

2 przypadki naruszenia dobowego odpoczynku

Co ważne, dyżur pełniony przez pracownika również nie może zakłócać jego prawa do nieprzerwanego odpoczynku. Wprawdzie nie zawsze czas dyżuru wlicza się do czasu pracy. Stanie tak się tylko, gdy pracownik rzeczywiście pracę wykonywał, a nie jedynie pozostawał pod telefonem w gotowości do jej wykonania. Nawet w takiej sytuacji nieprzerwany odpoczynek po pracy nie może być jednak zakłócony przez ustanowienie takiego dyżuru.

Istnieją natomiast dwa inne przypadki, gdy 11-godzinny nieprzerwany odpoczynek pracownika może zostać zakłócony. Po pierwsze, przepisy dopuszczają taką sytuację w razie konieczności prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii. Poza tym 11-godzinny nieprzerwany odpoczynek pracownika nie ma też zastosowania do osób zarządzających zakładem pracy w imieniu pracodawcy.

Nieprzerwany odpoczynek tygodniowy dla pracownika

Kolejną kwestią jest odpoczynek tygodniowy. Zgodnie z przepisami ma on wynosić minimum 35 godzin i powinien uwzględniać niedzielę. Przepisy wyróżniają jednak różne systemy czasu pracy, w tym pracę w systemie weekendowym. Tutaj pracodawca nie musi gwarantować pracownikowi co najmniej jednej niedzieli wolnej raz na 4 tygodnie. Będzie też mógł wydłużyć dobowy czas pracy do 12 godzin.

Oprócz tego przepisy przewidują sytuacje, kiedy nieprzerwany odpoczynek tygodniowy pracownika może ulec skróceniu do 24 godzin. Chodzi tu o:

pracowników zarządzających w imieniu pracodawcy zakładem pracy,

konieczność prowadzenia akcji ratowniczej w celu ochrony życia lub zdrowia ludzkiego, ochrony mienia lub środowiska albo usunięcia awarii,

zmiany pory wykonywania pracy w związku z przejściem na inną zmianę.

Praca na zmiany a nieprzerwany odpoczynek

Kiedy pracownik każdego dnia stawia się do pracy o tej samej porze, nie ma większego problemu z zapewnieniem mu obowiązkowego nieprzerwanego odpoczynku. Inaczej sytuacja wygląda jednak chociażby w przypadku osób zatrudnionych w sklepach czy w branżach gastronomicznej, gdzie pracuje się na zmiany. Nie zwalnia to jednak pracodawcy z obowiązku zagwarantowania pracownikowi 11-godzinnego nieprzerwanego odpoczynku.

Jeśli w pracy funkcjonują na przykład zmiany od 6:00 do 14:00 i od 14:00 do 22:00, pracownik nie może w poniedziałek przyjść do pracy na 14:00, a we wtorek na 6:00. Jego doba pracownicza zaczyna się bowiem w poniedziałek o 14:00 i kończy we wtorek również o 14:00. Jest to więc najwcześniejsza godzina, w jakiej może się stawić do pracy. W takiej sytuacji pracodawca powinien więc między zmianami uwzględnić jeden dzień wolny. Mógłby przy tym skorzystać ze skróconego odpoczynku tygodniowego wynoszącego 24 godziny. Zmiana bez dnia wolnego byłaby natomiast możliwa w drugą stronę – pracownik mógłby przyjść do pracy na wcześniejszą godzinę, a następnego dnia na późniejszą. W takim wypadku jego nieprzerwany odpoczynek dobowy nie zostałby bowiem zakłócony.  bezprawnik.pl



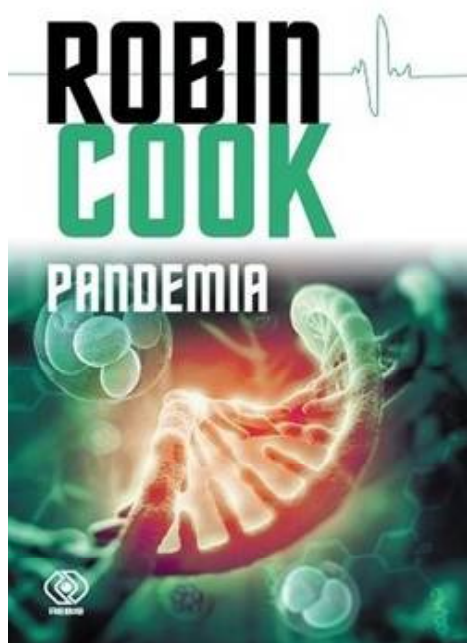
Choroba pracownika a zwolnienie z pracy. Jak pandemia wpłynie na możliwość zwolnienia z powodu długotrwałej absencji

Długotrwała choroba pracownika pociąga za sobą skutki. Powszechnie wiadomo, że ochrona pracownika, nawet chorego ma swoje granice i zarówno pracodawca, jak i pracownik muszą o tym pamiętać. W normalnych stosunkach temat byłby oczywisty. Nie możemy jednak zapomnieć, że wydarzenia ostatniego roku będą miały swojej skutki jeszcze przez długi czas, również dla pracowników. Choroba pracownika a zwolnienie i pandemia.

Dlaczego warto spojrzeć na temat długotrwałej nieobecności w pracy przez pryzmat pandemii koronawirusa? Z prostego powodu. Wielu pracowników sytuacja zmusiła do długotrwałego przebywania na zwolnieniu chorobowym, bądź opiece nad dzieckiem. Trudno udawać, że taka sytuacja nie jest kłopotliwa dla pracodawcy i dość kosztowna pod wieloma względami. Czy powyższe okoliczności zmieniają lub mogą zmienić pogląd doktryny na dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę?

Dotychczas Sąd Najwyższy wielokrotnie w swoich postanowieniach zwracał uwagę na dopuszczalność wypowiedzenia umowy o pracę z powodu absencji chorobowej, nawet jeżeli pracownik nienagannie wykonywał swojej obowiązki. Za takimi rozstrzygnięciami stał oczywiście rozsądek. W końcu tego typu nieobecność pracownika pociąga za sobą konieczność podejmowania działań natury organizacyjnej oraz dodatkowe wydatki na zatrudnienie pracowników w godzinach nadliczbowych lub innych osób na podstawie umowy zlecenia. Ochrona pracownika dotychczas nie była wieczna. Czy to ma szansę teraz się zmienić?

Cała sytuacja, która miała miejsce w ostatnim roku, była dość nietypowa. Tak naprawdę trudno przewidzieć, w jakim kierunku podąży orzecznictwo. To lubi zaskakiwać. Nie da się jednak pominąć faktu, że ostatnie wydarzenia, jak choćby fakt, że wielu pracowników było długotrwale nieobecnych w pracy, choćby z powodu zamknięcia szkół w pandemii i konieczności opieki nad dziećmi wpłynęło organizacyjnie na pracę zakładu. To niestety wypełnia przesłanki wypowiedzenia. Jak wynika z dotychczasowych orzeczeń sama nieobecność nie jest powodem do zwolnienia – musi mieć określony skutek w postaci dezorganizacji pracy albo działalności zakładu. Sumując, na dzień dzisiejszy wręczenie takiego zwolnienia jest możliwe i w pełni zgodne z przepisami. Jak będzie kształtować się ewentualne popandemiczne orzecznictwo? Zobaczymy.  bezprawnik.pl



Wyobraź sobie, że jesteś lekarzem medycyny sądowej, przeprowadzasz sekcję zwłok. Pewnego dnia na twój stół trafia młoda kobieta, która zmarła w dziwnych okolicznościach. Nabierasz podejrzeń, że to może być choroba zakaźna. Podczas sekcji odkrywasz też, że zmarła niedawno miała przeczeplone serce. Badania jednak nie dają jednoznacznej odpowiedzi czy była nosicielką śmiertelnego wirusa, a serce wygląda idealnie. Zaczynasz więc śledztwo, które ma wyjaśnić co było przyczyną śmierci młodej kobiety. Kiedy niespodziewanie umierają kolejne dwie osoby. Fabuła jest ciekawa. Książka może zainteresować szczególnie osoby, które pasjonują się genetyką. Bardzo prostym językiem jest tutaj przedstawione działanie metody CRISPR/CAS9 i jej zastosowanie. Ta pozycja zmusza czytelnika do zastanowienia się jakie szanse i zagrożenia związane są z tą nową techniką. Jest to moje pierwsze zetknięcie z thrillerem medycznym i serdecznie polecam.

Kulturalnie

PANDEMIA

W swym najnowszym thrillerze Robin Cook, bierze pod lupę światek pionierów supernowoczesnej technologii medycznej: modyfikacji genów.

Kiedy w lipcu 1995 roku Ian Wilmut i Keith Campbell sklonowali owcę, nadzieje na leczenie wielu nieuleczalnych chorób rozbudziły się z niespotykaną wcześniej siłą. Owca otrzymała imię Dolly i szybko stała się sławna na całym świecie. Równie szybko doszło do wycofania większości funduszy wspierających działalność dotyczącą podobnych praktyk. Uznano bowiem, że sklonowanie zwierzęcia stanowi nie tylko przełom, ale przede wszystkim otwiera wrota do klonowania ludzi. Obawiano się, że mogłoby dojść do produkcji ludzi (dorosłych klonów) celem pozyskiwania organów do przeszczepów albo wytwarzania dzieci na zamówienie (klonów otrzymywanych docelowo w wieku noworodkowym, będących kopiami „rodzica” lub innej wskazanej osoby, np. o ponadprzeciętnych uzdolnieniach). Hipoteza klonowania ludzi nasuwa cała masę wątpliwości zarówno natury prawnej, społecznej, religijnej, jak i etycznej. Zdecydowana większość krajów wysoko uprzemysłowionych zakazała na mocy przepisów prawa prowadzenia prac nad klonowaniem ludzi w celach reprodukcyjnych, ale jeśli chodzi o cele medyczne, sytuacja nie jest już tak wyklarowana.

To, co jest zakazane prawnie, zwykle znajduje niestety azyl w szarej strefie, gdzie za zamkniętymi na klucz drzwiami robić można wszystko to, na co tylko przyjdzie ochota. Taką właśnie sytuację przedstawia w Robin Cook. Prezentuje nam zapędy laboratoriów medycznych, w których badania naukowe nie są regulowane żadnymi przepisami. Choć oczywiście książka ta nie stanowi odzwierciedlenia prawdziwych wydarzeń, to trudno nie ulec przeświadczeniu, że gdzieś tam skrycie coś podobnego albo może nawet jeszcze gorszego się dzieje.

„Pandemia” to kolejny tom z cyklu opowiadającego o losach Laurie Montgomery i Jacka Stapletona, zajmujących się zawodowo medycyną sądową. Tym razem na pierwszy plan wysunie się śledztwo dotyczące śmierci młodej kobiety, która nagle doznaje ostrej niewydolności oddechowej. Całe zdarzenie ma miejsce w metrze i nie byłoby w tym nic nadzwyczajnego, gdyby nie podejrzenie, że sprawa ta ma podłoże wirusowe. Gdyby obawy te zostały potwierdzone, należałoby wprowadzić w życie procedurę przygotowaną na wypadek epidemii. Wiązałoby się to z koniecznością wprowadzenia kwarantanny. Problem polega jednak na tym, że przy zmarłej nie znaleziono żadnych dokumentów ani telefonu. Kiedy bowiem straciła przytomność, ktoś wykorzystał zamieszanie i dokonał kradzieży. Jak zatem wprowadzić specjalne środki ostrożności, kiedy nie wiadomo, jakiego regionu dotyczy zagrożenie? Tu właśnie zaczyna się cała ta historia. Jack Stapleton chwytą się przeróżnych pomysłów na ustalenie tożsamości kobiety, a im bardziej będzie dążył, tym mniej mu się to wszystko będzie podobało. Od stołu sekcyjnego trafi bowiem do prywatnej kliniki, której właścicielem jest multimilioner azjatyckiego pochodzenia, specjalizujący się w bioinżynierii.

„Pandemia” jest dość dobrze skrojonym thrillerem medycznym, któremu nie brakuje niestety niedociągnięć. Największą wadą jest tu zbyt powierzchowne podejście autora do życia osobistego głównego bohatera. Przedstawia się nam go jako zdruzgotanego ojca chorego dziecka, ale jednocześnie jego notoryczne unikanie kontaktów zarówno z córeczką, jak i pozostałymi członkami rodziny zaprzecza temu, jakoby ich los był dla niego aż tak istotny, jak on sam deklaruje. To bardzo irytujące i chyba lepiej by było, gdyby autor zupełnie zrezygnował z tego wątku. Relacje Jacka z dziećmi, żoną i teściami są płytkie i stawiają go w złym świetle. Jawi się nam on

jako mężczyzna nieczuły, który ucieka przed problemami, zamiast stawić im czoła. Nie powinno tak być, zwłaszcza że mowa tu przecież o lekarzu, który winien mieć dużą wiedzę nie tylko o samych chorobach, ale również o roli bliskich w leczeniu. Robin Cook ukazuje nam go w takim świetle, że trudno uznać go za osobę wiarygodną. Oddany lekarz, troszczący się o innych, ryzykujący własne życie dla ochrony tysięcy, a jednocześnie człowiek zupełnie nieczuły na cierpienie najbliższych. Tacy, rzecz jasna, również chodzą po tym świecie, ale trudno jest ich nie uznać za posiadających patologiczne osobowości.

Kolejną budzącą zastrzeżenia sprawą jest fart, z jakim podejmowane są przez Jacka kolejne tropy. Zbyt łatwo odkrywa i dopasowuje puzzle w tej skomplikowanej układance, co jest raczej mało prawdopodobne. Wydaje się, że niczym w „Alchemiku” Paula Coelho, jeśli czegoś bardzo chcesz, wszechświat zrobi wszystko, by pomóc ci to osiągnąć. Tyle że to nie ten rodzaj literatury. Jeśli miał to być thriller, to nie jestem przekonana, czy książka ta się autorowi w stu procentach udało.

Pomijając jednak te poważne wady, przedstawienie z bliska machlojek w transplantologii, o które wcale nietrudno również w Polsce, winno zostać zwieńczone pochwałą. Jest to ta dziedzina medycyny, której towarzyszy najwięcej wątpliwości, skupiająca wokół przeprowadzanych operacji ogromne pieniądze, a co za tym idzie, prowokująca ludzi o słabych charakterach i wiotkich kręgosłupach moralnych do nadużyć. Sama już hipoteza hodowania narządów jest kontrowersyjna, choć przecież faktem jest, że tysiące ludzi umiera, nie doczekawszy się nigdy przeszczepu serca, wątroby czy nerki. Czy jednak na pewno szczytny cel uświęca środki? Do rozważań właśnie nad tym zagadnieniem zmobilizuje nas Robin Cook w swojej „Pandemii”. ■

Izabela Straszewska

Rozrywkowo

