

Bandyckie zmiany w prawie pracy

Rząd RP oraz posłowie Platformy Obywatelskiej przygotowali projekty zmian w Kodeksie pracy, które, jak czytamy w stanowisku OZZZPRC, *spowodują rażące pogorszenie warunków pracy i płacy oraz wzrost bezrobocia*. Zdaniem zarządu Zrzeszenia te *sprzeczne ze standardami europejskimi rozwiązania cofają nas do XIX-wiecznych praktyk. Takie przedmiotowe traktowanie pracowników musi budzić nasz sprzeciw, a pazerność pracodawców musi doprowadzić do wybuchu niezadowolenia społecznego*.

Likwidacja definicji doby pracowniczej

Podkomisja stała ds. nowelizacji Kodeksu pracy oraz Kodeksu Postępowania Administracyjnego 22 marca br. rozpatrzyła rządowy projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz ustawy o związkach zawodowych (druk nr 1105) oraz rozpatrzyła poselski projekt ustawy o zmianie ustawy – Kodeks pracy (druk nr 1116). Komisja w głosowaniach, w których pięciu posłów było „za”, a trzech „przeciw”, przyjęła zmiany do ustawy Kodeks pracy. Oznacza to, że w praktyce:

1. likwidację definicji doby pracowniczej,
2. możliwość stosowania dwunastomiesięcznego okresu rozliczeniowego,
3. ruchomy czas pracy na wniosek pracownika lub z woli pracodawcy.

Zdaniem wiceprzewodniczącego OZZZPRC Sławomira Wręgi powyższe zmiany łącznie powodują niemożliwość wyegzekwowania większości norm ochronnych zapisanych w Kodeksie pracy, w szczególności:

1. normy pięciodniowego tygodnia pracy,
2. normy ośmiodziennego dnia pracy,
3. szczególnej ochrony kobiet i młodocianych.

Proponowane zmiany poparli przedstawiciele organizacji pracodawców. Przeciwni zmianom byli nie tylko związkowcy, ale także przedstawiciele Ministerstwa Pracy oraz Państwowej Inspekcji Pracy. Przeciwno powyższym zmianom głosował również przewodniczący Podkomisji Stanisław Szwed.

– *Przyjęcie powyższych zmian cofa nas przed okres dwunastogodzinnego dnia pracy przez sześć dni w tygodniu i jest skandalem bez precedensu w historii stanowienia prawa pracy w Polsce* – podkreśla S. Wręga.

Te zmiany zaszkodzą rynkowi pracy

Rząd chce wprowadzania do kodeksu pracy wydłużonych okresów rozliczeniowych czasu pracy z obecnych 4 do 12 miesięcy. Zdaniem rządzących umożliwi to dostosowanie czasu pracy

do potrzeb pracodawcy i pomoże dostosować zatrudnienie do poziomu zamówień w firmie. Wygodne dla pracodawców będzie także wprowadzenie ruchomego czasu pracy. Nie dziwi więc, że w prasie propozycji rządowych bronią np. przedstawiciele agencji pracy tymczasowej. W ich opinii to związkowcy, broniąc obecnych zapisów, stawiają sprawy do góry nogami, gdyż bronią zatrudnionych, a nie tych, którzy na rynek pracy mogą dopiero wejść. A pracodawcy bez zmian w kodeksie pracy zastanowią się raczej dwa razy niż zatrudnią kolejnego pracownika. To ciekawe opinie, bo gdy wydłuży się czas pracy obecnie zatrudnionym, pracodawcy zupełnie nie opłaci się zatrudnianie kolejnych osób. Przecież może zostawić już zatrudnionych pracowników na nadgodziny, za które dzięki proponowanym zmianom raczej nie będzie musiał płacić. W świecie, zwalczając bezrobocie, raczej czas pracy się skraca, a nie wydłuża, ale tam chyba agencje pracy tymczasowej nie mają tak silnej pozycji.

Problem zauważył m.in. prof. Jerzy Wrątny z Instytutu Pracy i Spraw Socjalnych, który w wypowiedzi dla Informacyjnej Agencji Radiowej ocenił, że zmiany, które proponują posłowie Platformy Obywatelskiej, rynkowi zaszkodzą, zamiast mu pomóc. Powołał się tu na badania, które wielokrotnie wskazywały, że obniżanie standardu uprawnień pracowniczych ma niewielki wpływ na ograniczenie bezrobocia. A obniżenie dopłat za godziny nadliczbowe, zdaniem profesora Wrątnego, może nawet zaszkodzić rynkowi pracy. Pracodawcy będą bowiem bardziej eksploatować pracowników już zatrudnionych kosztem zatrudniania nowych ludzi.

OZZZPRC podejmie nadzwyczajne działania

Na początku kwietnia w Bełchatowie odbyło się nadzwyczajne posiedzenie zarządu i prezydium OZZZPRC. Przyjęte zostało wówczas stanowisko, w którym zarząd Zrzeszenia wezwał rząd i jego polityczne zaplecze do opamiętania się, bowiem buta i arogancja obecnej ekipy rządzącej są w relacjach społecznych zaprzeczeniem dialogu społecznego. Zarząd OZZZPRC stanowczo sprzeciwia się takiej polityce i zapowiedział, że podejmie natychmiastowe i nadzwyczajne działania celem zapobieżenia tej planowanej destrukcji naszego państwa.

I rzeczywiście, w ciągu kolejnego tygodnia zaplanowano i rozpoczęto akcję informacyjną o proponowanych zmianach oraz przygotowano narzędzia do rozpoczęcia akcji protestacyjnej. Najważniejszym jej ogniwem jest fakt, że XXVI Krajowy Zjazd Delegatów OZZZPRC zobowiązał zakładowe i międzyzakładowe organizacje związkowe należące do Zrzeszenia do osiągnięcia gotowości strajkowej w możliwie najkrótszym czasie. Pozwoli to organizacjom związkowym ruchu ciągłego uczestniczenie w strajku generalnym.

Kolejnym ważnym elementem akcji jest uruchomienie strony internetowej www.wyzyskani.pl wraz z profilem na facebooku

(Ciąg dalszy na stronie 3)

(Ciąg dalszy ze strony 2)

oraz wydrukowanie 50 tysięcy ulotek informujących o prowadzonej przez OZZZPRC akcji. Co ważne do działań naszej centrali już włączyło się Forum Związków Zawodowych, co oznacza, że do akcji mogą włączyć się kolejne organizacje związkowe.

W najbliższych dniach ruszy szeroka akcja informacyjna w mediach. Planowane są konferencje prasowe, przygotowane

zostaną pisma do premiera oraz parlamentarzystów, które każdy będzie mógł wysłać w swoim imieniu, by wyrazić oburzenie na proponowane zmiany i w ten sposób lobbować na rzecz niewprowadzenia rządowych propozycji. By akcja się powiodła potrzebne jest zaangażowanie każdego z nas. Dlatego zachęcamy do śledzenia strony akcji, ale także strony Zrzeszenia oraz ich profili facebookowych. Stop wyzyskowi! Nie dopuścimy do bandyckich zmian w kodeksie pracy!

WOJCIECH A. POKORA

NADZWYCZAJNE POSIEDZENIE PREZYDIUM I ZARZĄDU OZZZPRC

Bełchatów, 11 kwietnia 2013 r.



O prawie pracy na Trójkątnej Komisji

24 kwietnia podczas posiedzenia plenarnego Trójkątnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych przewodniczący Forum Związków Zawodowych Tadeusz Chwałka wręczył premierowi Donaldowi Tuskowi, biorącemu udział w tym spotkaniu, list wyrażający sprzeciw Forum wobec projektu niekorzystnych dla pracowników zmian w kodeksie pracy.

Donald Tusk powiedział, że rząd nie zmienia stanowiska wobec propozycji uelastycznienia czasu pracy, ale opowiada się za

projektem przygotowanym przez resort pracy i konsultowanym z Trójkątną Komisją, nie zaś za projektem poselskim autorstwa posła PO Adama Szejnfelda. Ten drugi projekt idzie znacznie dalej, przewidując np. możliwość wprowadzenia przerw w pracy czy też obniżenia do 30 proc. wynagrodzenia za nadgodziny.

Odnosząc się do związkowej propozycji wycofania przez rząd projektów (rządowego i poselskiego) nowelizacji kodeksu pra-

(Ciąg dalszy na stronie 4)

(Ciąg dalszy ze strony 3)

cy dotyczących uelastycznienia czasu pracy, premier stwierdził, że regulacja ta jest potrzebna rynkowi pracy, zatem nawet protesty i strajki nie skłonią rządu do wycofania się z tych rozwiązań. Zaznaczył jednak, że jest przeciwny projektowi poselskiemu i nie zyska on poparcia rządu. Jak zauważył, *rząd nie zawse panuje nad wszystkimi posłami, którzy mają także własne ambicje, wychodzą z własnymi propozycjami i czasami się mylą, jak to ma miejsce w wypadku zmian w kodeksie pracy.*

Podczas posiedzenia Trójstronnej Komisji D. Tusk mówił, że obniżenie stopy bezrobocia jest priorytetem dla rządu. Przypomniat, że za rządów PO płaca minimalna stale rośnie i obecnie jesteśmy na trzecim miejscu, jeśli chodzi o jej wzrost w Europie. Zaapelował do związków zawodowych, by *nie stawiały rządowi ultimatum, że jeżeli nie zostaną spełnione związane postulaty, to rząd zostanie obalony.*

Premier podtrzymał stanowisko rządu w sprawie wygaszania tzw. emerytur pomostowych, argumentując, że wycofanie się z niego oznaczałoby zburzenie jednego z podstawowych założeń nowego systemu emerytalnego. W jego opinii możliwe jest natomiast porozumienie co do poszerzenia zakresu oskładkowania, np. przy zbiegu kilku tytułów ubezpieczenia czy wynagrodzeniach członków rad nadzorczych oraz dietach.

Tusk mówił również o umowach śmieciowych, podkreślając, że *trzeba dokonywać bolesnych wyborów tak, by rozwiązania nie szkodziły ludziom, by nie tracili jakiegokolwiek źródła dochodu.* Zdecydowanie opowiedział się jednak przeciwko nadużyciom w tym zakresie i zapowiedział, że w maju rząd zajmie się rozwiązaniami likwidującymi patologie w stosowaniu umów śmieciowych w miejsce umów o pracę.

Podczas dyskusji przewodniczący Forum Związków Zawodowych Tadeusz Chwałka zaznaczył, że rząd nie dotrzymuje umów, które zawiera z partnerami – chociażby tej dotyczącej płacy minimalnej z pakietu antykrzysowego z 2009 r. stąd bierze się m.in. tak duży deficyt zaufania do rządu. Jego zdaniem pracodawcy, obarczając związki odpowiedzialnością za trudności na rynku pracy nie tylko mijają się z prawdą, ale antagonizują partnerów, co nie sprzyja dialogowi społecznemu. Zauważył, że Platforma Obywatelska, zapewne nie bez aprobaty rządu, próbuje forsować w sejmie rozwiązania o czasie pracy wybitnie niekorzystne dla pracowników, a przede wszystkim nie konsultowane z partnerami społecznymi, gdyż wprowadzane jako projekt poselski. Podkreślił, że propozycje przepisów umożliwiających przerwy w czasie pracy, czy pracę po 13 godzin na dobę nawet przez 12 kolejnych dni, powinny być jak najszybciej wycofane. Przekazał w tej sprawie premierowi list, w którym w imieniu Forum Związków Zawodowych, apeluje o wycofanie z prac parlamentarnych projektów zmian Kodeksu pracy – rządowego i poselskiego – jako szkodliwych dla pracowników i przerzucających wyłącznie na nich koszty kryzysu gospodarczego.

Szef NSZZ „Solidarność” Piotr Duda mówił, że dialog w Polsce jest pozorowany, choć znajduje się na ustach wszystkich. Zaznaczył, że ludzi wyprowadza na ulicę desperacja, a nie działacze związkowi. To właśnie ona była przyczyną strajku na Śląsku i może być przyczyną kolejnych. W jego opinii interesy pracowników są przez rząd konsekwentnie pomijane, np. przy zmianach dotyczących czasu pracy czy płacy minimalnej, i nie ma żadnego kompromisu w tych sprawach.

Przewodniczący OPZZ Jan Guz podkreślał, że dialogu nie będzie, jeśli związki zawodowe będą traktowane nadal jak przeciwnik polityczny. W jego opinii, dialog powinien być jawny, dostępny dla mediów. *Krytykuję swój rząd, bo kocham swój rząd* - powiedział na zakończenie swojego wystąpienia szef OPZZ.

Komisja Trójstronna zapoznała się również z informacją dotyczącą wysokości minimum egzystencji obliczonego przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych dla 2012 roku w zestawieniu z aktualnie obowiązującymi kryteriami dochodowymi określonymi w ustawie o pomocy społecznej.

Jak zaznaczył przewodniczący Zespołu ds. budżetu Henryk Nakonieczny, rząd poinformował partnerów społecznych, że nie przewiduje podwyższania progu minimum egzystencji. W zespole ustalono natomiast przegląd transferów społecznych, w zakresie których partnerzy społeczni w najbliższym czasie przedstawią swoje propozycje.

Ponieważ Premier musiał opuścić spotkanie, prowadzący posiedzenie przewodniczący Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, minister pracy i polityki społecznej Władysław Kosiniak-Kamysz zwiesił je w punkcie dotyczącym spraw poruszonych przez Donalda Tuska oraz szefów organizacji związkowych i pracodawców. Premier zapowiedział swój udział w kolejnym posiedzeniu.

Oprac. na podstawie informacji FZZ

CZEKAMY NA INFORMACJE

Zachęcamy wszystkie organizacje członkowskie OZZZPRC do przekazywania na bieżąco wiadomości oraz dokumentów, które powinny zostać opublikowane w miesięczniku ZMIANY oraz na stronie internetowej Zrzeszenia.

Bez Waszej współpracy nasze informatory nigdy nie będą spełniać swojej roli. Wszelkie informacje można przesyłać do redakcji ZMIAN lub bezpośrednio do administratora naszej strony na adres: info@ozzzprc.pl. Gorąco zachęcamy również do dyskusji na forum internetowym - ciekawe wypowiedzi i opinie będziemy przedrukowywać w ZMIANACH.

Chemicy przeciw zmianom w prawie pracy

Przywrócenie 6-dniowego tygodnia pracy oraz 13-godzinnego dnia pracy, wprowadzenie rozliczania czasu pracy w okresie 24 miesięcy, wprowadzenie ruchomego czasu pracy oraz wielogodzinnych przerw w pracy na dodatek ze zmniejszeniem wynagrodzenia za godziny nadliczbowe to działania cofające nas do rozwiązań organizacji pracy z XIX wieku – pisze w swoim stanowisku Rada Sekcji Chemików.



W Mąchocticach Kapitulnych w pierwszych dniach kwietnia spotkali się przedstawiciele Sekcji Chemików, by rozmawiać na temat bieżącej sytuacji w branży. Omówiono problemy w poszczególnych zakładach pracy, w tym szczególnie te, gdzie trwają lub szykują się w najbliższych dniach spory zbiorowe.

Wiceprzewodniczący OZZZPRC Sławomir Wręga zaprezentował propozycje zmian w kodeksie pracy. Spotkało się to z żywą reakcją uczestniczących w spotkaniu i zaowocowało stanowiskiem, które złożone zostało na ręce przewodniczącego OZZZPRC Romana Michalskiego. Rada Sekcji Chemików zawnioskowała do zarządu Zrzeszenia o podjęcie natychmiastowych i nadzwyczajnych działań w tej sprawie.



Ponadto podczas posiedzenia sekcji odbyły się dwie prezentacje. Jedną z nich było przedstawienie nowej strony internetowej Zrzeszenia oraz omówienie działań medialnych i promocyjnych wraz z zaproszeniem do współpracy. Z kolei Brokerski Dom Ubezpieczeniowy „Merydian SA” przedstawił ofertę dla pracowników spółek branży chemicznej.

Ruch ciągły osiągnie gotowość strajkową

XXVI Krajowy Zjazd Delegatów Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego udzielił Prezydium i Zarządowi OZZZPRC absolutorium za okres pomiędzy XXV a XXVI Zjazdem Krajowym Delegatów OZZZPRC.

Ponadto w związku z przygotowaniem organizacji związkowych ruchu ciągłego do strajku generalnego XXVI Krajowy Zjazd

Delegatów OZZZPRC zobowiązał zakładowe i międzyzakładowe organizacje związkowe należące do OZZZPRC do osiągnięcia gotowości strajkowej w możliwie najkrótszym czasie.

Zarząd i Prezydium OZZZPRC zobowiązany został także do działań na rzecz zmian w Kodeksie pracy dotyczących formy funkcjonowania w zakładach pracy komórek BHP.

Relacja z XXVI Krajowego Zjazdu Delegatów w kolejnym numerze ZMIAN. Fotorelacja - na okładce.



Pracownicy kierujący pojazdami samochodowymi a wymogi określone ustawą o transporcie drogowym

ANNA ŁABUDŹ-NOWICKA

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH JURAŁOWICZ, HERMANN I WSPÓLNICY SPÓŁKA KOMANDYTOWA

Jednym z zagadnień przedstawionych kancelarii była kwestia dotycząca wymagań określonych ustawą o transporcie drogowym dla kierowców prowadzących pojazdy samochodowe na podstawie prawa jazdy kategorii C.

Z przedstawionego przez przewodniczącego związku stanu faktycznego sprawy wynikało, że pracownicy kierujący pojazdami samochodowymi powyżej 3,5 tony nie są zatrudnieni na stanowisku „kierowca”, a prowadzenie tych pojazdów nie jest ich podstawowym zajęciem. Osoby te są zatrudnione na stanowisku np. spawacz, a głównym ich zajęciem jest np. spawanie, zgrzewanie itp. Pracodawca zobowiązuje tych pracowników do ukończenia tzw. kursów kwalifikacyjnych dla prowadzących pojazdy samochodowe, powołując się w tym zakresie na ustawę o transporcie drogowym.

Zgodnie z art. 39 a ust. 1 ustawy z 6 września 2001 r. o transporcie drogowym (Dz.U. 2012, poz. 1265) przedsiębiorca lub inny podmiot wykonujący przewóz drogowy może zatrudnić kierowcę, jeżeli osoba ta:

1. ukończyła:

- a) 18 lat - w przypadku kierowcy prowadzącego pojazd samochodowy, dla którego wymagane jest posiadanie prawa jazdy kategorii:
 - C lub C+E, o ile uzyskał on odpowiednią kwalifikację wstępną,
 - C1 lub C1+E, o ile uzyskał on odpowiednią kwalifikację wstępną przyśpieszoną,
- b) 21 lat - w przypadku kierowcy prowadzącego pojazd samochodowy, dla którego wymagane jest posiadanie prawa jazdy kategorii:
 - C lub C+E, o ile uzyskał on odpowiednią kwalifikację wstępną przyśpieszoną, -
 - D lub D+E, o ile uzyskał on odpowiednią kwalifikację wstępną,
 - D1 lub D1+E, o ile przewóz wykonywany jest na liniach

regularnych, których trasa nie przekracza 50 km i o ile kierowca uzyskał odpowiednią kwalifikację wstępną przyśpieszoną,

- c) 23 lata - w przypadku kierowcy prowadzącego pojazd samochodowy, dla którego wymagane jest posiadanie prawa jazdy kategorii D lub D+E, o ile uzyskał on odpowiednią kwalifikację wstępną przyśpieszoną,
2. posiada odpowiednie uprawnienie do kierowania pojazdem samochodowym, określone w ustawie z 5 stycznia 2011 r. o kierujących pojazdami, z zastrzeżeniem ust. 1a,
3. nie ma przeciwwskazań zdrowotnych do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy,
4. nie ma przeciwwskazań psychologicznych do wykonywania pracy na stanowisku kierowcy,
5. uzyskała kwalifikację wstępną lub kwalifikację wstępną przyspieszoną, zwane dalej „kwalifikacją”,
6. ukończyła szkolenie okresowe.

Zgodnie natomiast z art. 39a ust. 3 pkt 10 ww. ustawy, wymagań, o których mowa w ust. 1 pkt 1, 5 i 6 (czyli m.in. w zakresie uzyskania kwalifikacji wstępnej i szkoleń okresowych), nie stosuje się do kierowcy pojazdu wykorzystywanego do przewozu materiałów lub urządzeń niezbędnych kierowcy do jego pracy, pod warunkiem że prowadzenie pojazdu nie jest jego podstawowym zajęciem.

Przekładając powyższe na stan faktyczny sprawy, Kancelaria wskazała, że uzyskiwanie odpowiednich kwalifikacji wstępnych i ukończenie szkoleń okresowych nie jest wymagane w przypadku stanowisk, których głównym zajęciem jest spawanie lub zgrzewanie, gdyż:

- pojazd wykorzystywany jest do przewozu materiałów i urządzeń niezbędnych kierowcy do jego pracy,
- prowadzenie pojazdu nie jest podstawowym zajęciem pracownika.

Miesięcznik ZMIANY wydawany od maja 1999 roku przez Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego ukazuje się w nakładzie 5 tysięcy egzemplarzy. Co miesiąc trafia do ponad 80 największych zakładów w Polsce. Czytają nas załogi przedsiębiorstw branży energetycznej, chemicznej, koksowniczej, hutniczej i górniczej. Po nasze pismo chętnie sięgają również pracodawcy. Poruszamy wiele istotnych dla pracobiorców tematów. Współpracujemy m.in. z prawnikami, naukowcami i specjalistami z wielu dziedzin.

Dlaczego warto reklamować się w ZMIANACH?

Przed wszystkim dlatego, że jesteśmy skuteczni i docieramy do dobrze zdefiniowanej grupy odbiorców. O sile naszego oddziaływania przekonało się już wielu.

Zapraszamy Państwa do zamieszczania reklam i płatnych ogłoszeń w naszym miesięczniku, jak również na stronie internetowej Zrzeszenia. Szczegółowe informacje na temat warunków można uzyskać pod numerami telefonów: 500 234 664 lub 502 071 043. Istnieje możliwość indywidualnej negocjacji ceny reklamy.

WIESŁAW ŁASZYCA
ZZPRC Elektrownia „Połaniec”

JESZCZE O EMERYTURACH POMOSTOWYCH

W jednym z wcześniejszych numerów ZMIAN pisałem o emeryturach pomostowych, konkretnie zaś o stanowiskach „kierownika zmiany bloków”, „kierownika zmiany urządzeń pozablokowych” i „pierwszych obchodowych”. Dla przypomnienia dodam tylko, że stanowiska te nie zostały zakwalifikowane przez powołany w Elektrowni „Połaniec” zespół do wykazu stanowisk uprawniających do emerytur pomostowych. Obecnie znajdują się one w wykazie, ale stało się tak po długich staraniach zakończonych wyrokiem Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Kielcach (syg. akt II SA/KE456/10).

Wydawać się wówczas mogło, że szlak został przetarty i kolejni upomną się o swoje prawa – o czym w moim przekonaniu świadczyła chociażby ilość korespondencji, jaką otrzymywałem po ukazaniu się artykułu w ZMIANACH. Niestety, stało się inaczej. To skłoniło mnie do powrotu do tematu. Wiem, że niektórzy próbują jeszcze walczyć, np. koledzy z Elektrowni „Opole”. Z całego serca życzę im sukcesu i więcej wytrwałości niż mieli np. koledzy z Poznania. Ale o tym później.

Deklarowałem pomoc, dlatego nie chcę podchodzić do tematu na zasadzie „moja chata z kraja”, bo wyrok w sprawie Połańca jest prawomocny. Chcę jedynie drażnić temat. By go w sposób zrozumiały przedstawić, muszę jednak wrócić do historii. Najlepiej do samego początku. Nawet, jeżeli ktoś się na mnie obrazi, to przed prawdą nie ma ucieczki. Otóż bardzo dużą winą za stan obecny należy obciążyć związki zawodowe. I już widzę święte oburzenie... A dlaczego? Zacytuję fragment z grudniowego numeru ZMIAN z 2009 r., gdzie w artykule zatytułowanym „To był trudny rok” napisano: *Na szczeblu PUZP dla energetyki m.in. na nasz wniosek powstał zespół, w skład którego weszli pracodawcy i przedstawiciele central związkowych działających w sektorze. Zespół ten wypracował materiał wyjściowy dla całej energetyki co do wykazu stanowisk prac w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze.*

Poprosiłem przewodniczącego mojego związku o udostępnienie protokołu ze spotkania, które odbyło się 4 listopada 2009 r. w Krakowie. Nie będę cytował go w całości. Spodziewam się też, że adwersarze zarzucą mi, że cytuję tylko wybrane elementy, ale są one dla całości sprawy najbardziej istotne, o czym świadczy to, jak bardzo skwapliwie skorzystali z tego pracodawcy. Oto wspomniany cytat: *Uczestnicy spotkania zwrócili uwagę, że zgodnie z ustawą, obowiązek określenia rodzaju prac uprawniających do emerytur pomostowych spoczywa na zakładach pracy, ponieważ pracownicy wykonujący*

ten sam zawód w różnych zakładach pracy mogą wykonywać prace o różnej intensywności i w różnych warunkach środowiska.

W praktyce sprowadziło się to do tego, że każdy zakład ma swój wykaz, a powstały zespół w składzie jak powyżej nie wniósł po prostu niczego. Organizacje zakładowe musiały toczyć swój własny bój z bardzo różnym zresztą efektem. Co skutkuje do dziś.

A więc podsumowując, sprawdziło się stare porzekadło „Umiesz liczyć, licz na siebie”.

Nie piszę tego, żeby komuś w przysłowiowy sposób „dokopać”, ale żeby wyciągnąć wnioski na przyszłość. Nie myli się bowiem tylko ten, kto nic nie robi, ale popełnianie dwa razy tego samego błędu, to już nic innego jak zwyczajna głupota. Mamy w tej chwili, przynajmniej w branży energetycznej, bo ta jest mi w miarę znana, bardzo ciekawy układ. Układ, który zaprzecza jakimkolwiek konstytucyjnym zasadom równości wobec prawa. To samo stanowisko, ten sam zakres obowiązków, spełnianie tych samych warunków i wymagań w jednym zakładzie jest uwzględnione w wykazie do emerytur pomostowych, a w innym nie. Co ciekawsze, dzieje się tak nawet w tych samych grupach zakładów. Oczywiście, jak wspomniałem wcześniej, są osoby, które próbują to zmienić, do których, chociaż zabrzmiałoby to nieskromnie, zaliczyć mogę i siebie. Muszę w tym miejscu oddać sprawiedliwość, że w moich zmaganiach dzielnie wspierała mnie kancelaria radców prawnych z Poznania oraz moja rodzima organizacja związkowa, za co im jeszcze raz dziękuję. Mnie się udało, ale innym już nie. Może dlatego, że byłem pierwszy? A co mamy dzisiaj? Kolejne próby, o ile wiem w Elektrowni Opole. W międzyczasie sprawa jednak znacznie się skomplikowała. Stało się to za przyczyną wyroku Najwyższego Sądu Administracyjnego (syg. akt I OSK 1969/10), którego sentencję przytaczam poniżej:

Naczelny Sąd Administracyjny po rozpoznaniu w dniu 19 kwietnia 2011 r. na rozprawie w Izbie Ogólnoadministracyjnej skargi kasacyjnej Okręgowego Inspektora Pracy w P. od wyroku Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Poznaniu z dnia 29 września 2010 r. sygn. akt IV SA/Po 606/10 w sprawie ze skargi P.S. na decyzję Okręgowego Inspektora Pracy w P. z dnia (...) maja 2010 r. nr (...) w przedmiocie inspekcji pracy uchyła zaskarżony wyrok i oddala skargę.

A oto jakie było uzasadnienie wyroku?

W świetle przytoczonych wyżej zapisów ustawowych nie budzi wątpliwości zasadność stanowiska wyrażonego w skardze kasacyjnej przez Okręgowego Inspektora Pracy w P., że organy inspekcji pracy nie mają prawnych podstaw do dokonywania wiążących ustaleń czy badań w zakresie wykazywania,

(Ciąg dalszy na stronie 11)

Stanowisko OZZZPRC w sprawie egzaminów kwalifikacyjnych

O przepisach znowelizowanego prawa energetycznego pisaliśmy w ZMIANACH kilka miesięcy temu. Teraz powracamy do tematu, prezentując stanowisko Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego (poniżej). Wcześniej jednak przypomnijmy, że podczas spotkania reprezentacji naszej centrali związkowej z prawnikami w Poznaniu, do którego doszło w listopadzie 2012 r., zostały szczegółowo omówione problemy występujące w zakładach pracy, jak również pomysły pracodawców dotyczące omijania zapisów znowelizowanej ustawy Prawo energetyczne.

Stanowisko OZZZPRC dotyczące nadawania upoważnień pracownikom zajmującym się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci na stanowisku dozoru oraz eksploatacji

W związku ze zgłaszaniem przez organizacje związkowe zastrzeżeniami co do postępowania pracodawców nakładających na pracowników zajmujących się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci obowiązków przystępowania do egzaminu co 5 lat, w celu uzyskania upoważnień do wydawania poleceń, poniżej OZZZPRC oświadcza, co następuje:

Ustawa z 19 sierpnia 2011 r. o zmianie ustawy – Prawo energetyczne oraz niektórych innych ustaw została opublikowana w Dzienniku Ustaw 29 września 2011 r. (Dz.U. 2011 Nr 205, poz. 1208) i weszła w życie 30 października 2011 r. Na jej podstawie uchylony został art. 54 ust. 1a ustawy Prawo energetyczne (zwanej dalej ustawą), traktujący o sprawdzaniu wymagań kwalifikacyjnych co 5 lat. Zgodnie z art. 10 tej ustawy, świadectwa potwierdzające kwalifikacje w zakresie eksploatacji urządzeń, instalacji lub sieci wydane przez komisje kwalifikacyjne na podstawie dotychczasowych przepisów stają się świadectwami bezterminowymi, z wyłączeniem świadectw potwierdzających kwalifikacje zawodowe osób zajmujących się eksploatacją urządzeń, instalacji lub sieci, a świadczących usługi na rzecz konsumentów, mikro, małych i średnich przedsiębiorców, które zachowują ważność do czasu upływu terminu, na jaki zostały wydane.

Zgodnie z postanowieniami art. 54 ust. 1b i 1c ustawy, wprowadzono jednak w pewnych okolicznościach obowiązek sprawdzenia spełnienia wymagań kwalifikacyjnych. I tak, sprawdzenie spełnienia wymagań kwalifikacyjnych przeprowadza się w następujących przypadkach:

1. w razie stwierdzenia, że eksploatacja urządzeń, instalacji lub sieci jest prowadzona niezgodnie z przepisami dotyczącymi ich eksploatacji – w takiej sytuacji – na wniosek

Postanowiliśmy wówczas przygotować szczegółową analizę obowiązujących przepisów prawa i zaprezentować ją w formie stanowiska OZZZPRC w celu zasygnalizowania istniejącego problemu oraz nagłośnienia go w kraju.

Wspomniane stanowisko zostało przyjęte uchwałą Krajowego Zjazdu Delegatów OZZZPRC 23 kwietnia 2013 r. Zostanie ono oficjalnie przekazane podczas posiedzenia Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, które odbędzie się 19 maja 2013 r. Następnie roześlemy je pracodawcom.

– *Chcemy m.in. podjąć działania lobbujące na rzecz wprowadzenia odpowiednich zmian do rozporządzenia. O szczegółach wolałbym na tym etapie nie mówić. Będziemy o tym rozmawiać podczas posiedzenia prezydium Zrzeszenia 9 maja* – mówi Krzysztof Kisielewski, wiceprzewodniczący OZZZPRC.

pracodawcy, inspektora pracy, Prezesa URE lub innego organu właściwego w sprawach regulacji gospodarki paliwami i energią, sprawdzenie spełnienia wymagań kwalifikacyjnych należy powtórzyć,

2. wniosku pracodawcy:

- a) gdy osoba zajmująca się eksploatacją sieci, urządzeń lub instalacji określonych posiada kwalifikacje potwierdzone świadectwem, ale w ciągu kolejnych pięciu lat nie zajmowała się eksploatacją urządzeń, instalacji lub sieci, których uprawnienie dotyczy,
- b) który dokonał modernizacji lub innej istotnej zmiany parametrów urządzeń, instalacji lub sieci;

3. osób zajmujących się eksploatacją urządzeń, instalacji lub sieci, świadczących usługi na rzecz konsumentów w rozumieniu ustawy z dnia 23 kwietnia 1964 r. – Kodeks cywilny (Dz.U. Nr 16, poz. 93, z późn. zm.) oraz mikroprzedsiębiorców, małych lub średnich przedsiębiorców, w rozumieniu ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, co pięć lat.

Jak wynika z powyższego, co do zasady w stosunku do pracowników wykonujących prace w zakresie eksploatacji urządzeń, instalacji lub sieci został zniesiony obowiązek potwierdzania kwalifikacji, gdyż świadectwa potwierdzające kwalifikacje stały się świadectwami bezterminowymi. Wyjątkiem są osoby, o których mowa w wyżej przytoczonym art. 54 ust. 1b i 1c ustawy, które mają obowiązek potwierdzania spełnienia wymagań kwalifikacyjnych co pięć lat. Skoro świadectwa co do zasady są świadectwami bezterminowymi, to konieczność przeprowadzenia egzaminu wystąpi jednorazowo w celu ich uzyskania, przed rozpoczęciem prac związanych z eksploatacją sieci oraz urządzeń i instalacji określonych Rozporządzeniem lub w przypadku wystąpienia tzw. wyjątków od zasady bezterminowości świadectw kwalifikacyjnych, przewidzianych ustawą – Prawo energetyczne. Egzaminy te będą odbywały się wówczas na zasadach określonych przepisami Rozporządzenia Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej z 28 kwietnia 2003 r. w sprawie szczegółowych zasad stwierdzania posiadania kwalifikacji

(Ciąg dalszy na stronie 9)

(Ciąg dalszy ze strony 8)

przez osoby zajmujące się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci (Dz.U. 2003 Nr 89, poz. 828). OZZZPRC wyraźnie wskazuje, iż brak podstawy prawnej do stosowania postanowień wyżej wymienionego Rozporządzenia do przypadków innych niż określone ustawą – Prawo energetyczne.

Tymczasem, jak wynika z informacji przekazywanych OZZZPRC, powszechną staje się praktyka, w której pracodawcy zobowiązują pracowników zajmujących się eksploatacją urządzeń, instalacji i sieci do przystępowania do egzaminu, co 5 lat, w celu uzyskania upoważnień do wydawania poleceń na wykonywanie pracy i organizowanie prac na urządzeniach energetycznych, poleceń ruchowych, a także samodzielnego wstępu do pomieszczeń lub na teren ruchu energetycznego oraz wykonywania czynności łączeniowych. Podstawą do takich działań nie może być Rozporządzenie Ministra Gospodarki z 17 września 1999 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach i instalacjach energetycznych (Dz.U. 1999 Nr 80, poz. 912).

Z postanowień przedmiotowego aktu wykonawczego wynikają następujące podstawowe zasady:

- prace na czynnych urządzeniach i instalacjach energetycznych mogą być wykonywane na polecenie pisemne, ustne lub bez polecenia (§ 64 ust. 1 Rozporządzenia);
- polecenia wydaje poleceniodawca (§ 64 ust. 2 Rozporządzenia), przy czym przez poleceniodawcę należy rozumieć pracownika, upoważnionego pisemnie przez prowadzącego eksploatację urządzeń i instalacji energetycznych do wydawania poleceń na wykonanie pracy, posiadającego ważne świadectwo kwalifikacyjne na stanowisku dozoru (§ 2 pkt 15 Rozporządzenia);
- prowadzący eksploatację urządzeń i instalacji energetycznych jest obowiązany prowadzić wykazy poleceniodawców, określające zakres udzielonego im upoważnienia (§ 66 Rozporządzenia);
- polecenie wykonania pracy jest ważne na czas określony przez poleceniodawcę (§ 74 ust. 1 Rozporządzenia).

Z powyższych przepisów dotyczących organizacji pracy przy

urządzeniach i instalacjach energetycznych wynika zatem, że pracownicy wydający polecenia powinni posiadać upoważnienie nadane przez pracodawcę jako prowadzącego eksploatację urządzeń i instalacji energetycznych oraz powinni posiadać świadectwa kwalifikacyjne określone przepisami znowelizowanej ustawy Prawo energetyczne. Rozporządzenie nie określa jednak, aby warunkiem nadania przez pracodawcę upoważnienia do wydawania poleceń było odbycie jakiegokolwiek dodatkowego egzaminu i powtarzanie go co 5 lat.

Brak zatem podstawy prawnej do nakładania, jak czynią to pracodawcy obowiązku odbywania egzaminów w związku z nadawaniem upoważnień do wykonywania prac przy urządzeniach, instalacjach i sieciach energetycznych, i co więcej, określania terminu ważności tych upoważnień na okres 5 lat.

Mając na uwadze powyższe, OZZZPRC zwraca się do pracodawców o przestrzeganie obowiązujących przepisów i zaniechanie nakładania na pracowników takich obowiązków, które nie mają podstaw prawnych.

OZZZPRC, stoi na stanowisku, że możliwe jest rozważenie zasadności wprowadzenia określonych form podwyższania kwalifikacji lub wiedzy określonej grupy pracowników, z uwagi na obiektywne przesłanki, które wcześniej musiałyby być jednak uzgodnione ze stroną społeczną. Podkreślić jednak należy, że podwyższanie kwalifikacji lub wiedzy określonej grupy pracowników, a także jakakolwiek weryfikacja musiałyby być prowadzona w sposób całkowicie transparentny dla strony pracowniczej. Warunkiem koniecznym wprowadzenia tych form podwyższania kwalifikacji lub wiedzy, byłoby właściwe szkolenie organizowane przez pracodawcę, następnie szczegółowe określenie zakresu materiału podlegającego weryfikacji, udzielenie odpowiedniego czasu na przygotowanie się pracownika, wprowadzenie możliwości odwołania się przez pracownika od przyznanej mu oceny oraz zagwarantowanie niezależnego obserwatora w trakcie prowadzenia weryfikacji. Tylko bowiem ustalenie sprawiedliwych i nie budzących żadnych wątpliwości zasad, może skłonić stronę społeczną do podjęcia rozmów w zakresie ich wprowadzenia określonych form podwyższania kwalifikacji lub wiedzy określonej grupy pracowników.

BĄDŹMY WIDOCZNI!

Informujemy, że w Biurze Głównym OZZZPRC istnieje możliwość zamówienia:

- znaczków OZZZPRC – 4 zł za szt.
- kamizelek z logo OZZZPRC i FZZ – 32,09 zł za szt.
- flag OZZZPRC – 22,50 zł za szt.
- drzewców – 4,50 zł za szt.
- czapczek z logo OZZZPRC i FZZ – 17 zł za szt.
- flag z logo OZZZPRC i FZZ – 38 zł za szt.



Zapraszamy do zakupu!



FORUM POKRZYWDZONYCH PRZEZ PAŃSTWO ZAUFANIE PEWNOŚĆ NADZIEJA

Forum Pokrzywdzonych przez Państwo od 1 października 2009 r. zajmuje się realną pomocą wszystkim osobom pokrzywdzonym przez państwo, bez względu na ich status społeczny i majątkowy. Pomoc ta świadczona jest nieodpłatnie. W skrajnych przypadkach udzielamy również nieodpłatnego zastępstwa procesowego.

W związku z prowadzoną przez nas działalnością lobbingsową proponujemy Państwu zgłaszanie do nas problemów legislacyjnych, wyłaniających się w toku działalności związkowej. Ze swojej strony będziemy te problemy analizować i jeśli okażą się one możliwe do rozwiązania na poziomie legislacyjnym, to złożymy odpowiednie wnioski do właściwych ministrów, komisji sejmowych czy parlamentarzystów oraz będziemy te wnioski popierać. To samo dotyczy wniosków związanych z problemami prawnymi życia prywatnego.

Naszym celem jest przybliżenie prawa obywatelom tak, żeby nie bali się walczyć o swoje uprawnienia i aby czuli się pewnie w kontaktach z aparatem państwowym.

URLOP WYCHOWAWCZY

Pracownik zatrudniony co najmniej 6 miesięcy ma prawo do urlopu wychowawczego w wymiarze do 3 lat w celu sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie czwartego roku życia. Do sześciomiesięcznego okresu zatrudnienia wlicza się poprzednie okresy zatrudnienia.

Jeżeli z powodu stanu zdrowia potwierdzonego orzeczeniem o niepełnosprawności lub stopniu niepełnosprawności dziecko wymaga osobistej opieki pracownika, pracownik do osiągnięcia przez dziecko osiemnastego roku życia może ponownie skorzystać z urlopu wychowawczego w wymiarze maksymalnie do lat 3.

Pracodawca ma obowiązek udzielić urlopu wychowawczego. Pracownik, aby skorzystać z urlopu, składa wniosek, w którym musi wskazać termin rozpoczęcia urlopu, okres jego trwania, okres uprzednio wykorzystanego urlopu wychowawczego na dane dziecko. Wniosek powinien zostać złożony co najmniej 2 tygodnie przed upływem terminu rozpoczęcia urlopu. Niedotrzymanie tego terminu powoduje opóźnienie rozpoczęcia urlopu, które nie może przekraczać 2 tygodni od dnia złożenia wniosku.

Pracownicy zatrudnieni na okres próbny, na czas określony i na czas wykonania określonej pracy mogą korzystać z urlopu, ale jego długość nie może przekraczać czasu, na który umowa została zawarta. To samo dotyczy osób na tak zwanym na wypowiedzeniu. Z urlopu wychowawczego mogą korzystać pracownicy obojga płci. Jeśli oboje są pracownikami, to korzystać może ze jedna osoba. Łączny okres urlopu nie może przekroczyć 3 lat. Jednocześnie oboje rodzice mogą być na urlopie maksymalnie przez 3 miesiące. Jeśli jedno z rodziców chce korzystać z urlopu, to do wniosku należy załączyć oświadczenie, że drugie nie będzie korzystało z urlopu.

W okresie urlopu wychowawczego pracodawca nie może rozwiązać z pracownikiem umowy o pracę – w okresie od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie urlopu do dnia zakończenia tego urlopu.

Wyjątek dotyczy zwolnień grupowych i likwidacji bądź upadłości pracodawcy oraz rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika. Rezygnacja z urlopu wychowawczego jest możliwa po wcześniejszym zawiadomieniu pracodawcy, które powinno nastąpić najpóźniej 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

UWAGA! Pracodawca nie może przedłużyć jednostronnie terminu urlopu wychowawczego.

W czasie urlopu wychowawczego pracownik ma prawo podjąć pracę zarobkową u dotychczasowego lub innego pracodawcy albo inną działalność, a także naukę lub szkolenie, jeżeli nie wyłącza to możliwości sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem.

W razie ustalenia, że pracownik trwale zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, pracodawca wzywa pracownika do stawienia się do pracy w terminie przez siebie wskazanym, nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia powzięcia takiej wiadomości i nie wcześniej niż po upływie 3 dni od dnia wezwania.

Pracodawca może domagać się od pracownika powrotu do pracy, jeśli stwierdzi, że pracownik zaprzestał sprawowania osobistej opieki nad dzieckiem, albo jeśli z urlopu wychowawczego w tym samym czasie korzystają oboje małżonkowie (albo opiekunowie ale ponad 3 miesiące).

Pracownik może zrezygnować z urlopu wychowawczego za zgodą pracodawcy w każdej chwili albo po uprzednim zawiadomieniu pracodawcy – najpóźniej na 30 dni przed terminem zamierzonego podjęcia pracy.

Po zakończeniu urlopu wychowawczego pracodawca ma obowiązek zatrudnienia pracownika na stanowisku równorzędnym z zajmowanym przed rozpoczęciem urlopu albo na innym stanowisku odpowiadającym jego kwalifikacjom zawodowym za wynagrodzeniem nie niższym od wynagrodzenia przysługującego w dniu podjęcia pracy przed urlopem.

(Ciąg dalszy na stronie 11)

(Ciąg dalszy ze strony 10)

UWAGA! Okres urlopu wychowawczego w dniu jego zakończenia wlicza się do okresu zatrudnienia, od którego zależą uprawnienia pracownicze.

Zamiast urlopu wychowawczego pracownik może złożyć pracodawcy pisemny wniosek o obniżenie wymiaru czasu pracy do wymiaru nie niższego niż połowa pełnego wymiaru czasu pracy w okresie, w którym mógłby korzystać z takiego urlopu. Pracodawca jest obowiązany uwzględnić wniosek pracownika. Wniosek należy złożyć na dwa tygodnie przed rozpoczęciem wykonywania pracy w obniżonym wymiarze czasu pracy. Jeżeli wniosek został złożony bez zachowania terminu, pracodawca obniża wymiar czasu pracy nie później niż z dniem upływu

dwóch tygodni od dnia złożenia wniosku.

UWAGA! Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę w okresie od dnia złożenia przez pracownika uprawnionego do urlopu wychowawczego wniosku o obniżenie wymiaru czasu pracy do dnia powrotu do nieobniżonego wymiaru czasu pracy, nie dłużej jednak niż przez łączny okres 12 miesięcy. Rozwiązanie przez pracodawcę umowy w tym czasie jest dopuszczalne tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy, a także gdy zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika.

Z powyższych uprawnień może korzystać zarówno ojciec, jak i matka, ale nie mogą korzystać z nich jednocześnie.

(Ciąg dalszy ze strony 7)

czy określone stanowisko pracy spełnia wymogi przewidziane przez ustawę o emeryturach pomostowych by być umieszczone przez pracodawcę w rejestrze stanowisk prowadzonym w oparciu o przepis art. 41 ust. 4 pkt 1 ustawy. Organy inspekcji pracy nie są upoważnione do wydawania decyzji ingerujących w treść tego rejestru.

Co z tego wynika? Otóż to, że wyrok ten i uzasadnienie znają już wszystkie organa Państwowej Inspekcji Pracy w Polsce. Zrobią więc wszystko, by nie nakazać pracodawcom zamieszczenia jakiegokolwiek stanowiska. Reasumując, liczą się więc tylko wykazy sporządzane w zakładach przez zespoły powoływane przez pracodawców, a ci w swoim interesie mają jak największe uszczuplenie liczby stanowisk, ponieważ wiąże się to z konkretnym wydatkowaniem dodatkowych składek. Niezawisłe sądy mogą jednak orzekać dowolnie, ale szansa na sukces jest w mojej ocenie niewielka. W związku z tym może dziwić, po co te moje wywody? Bo jest jeszcze szansa. Od wyroku NSA nie ma już prawnych możliwości odwołania, ale istnieje możliwość – w okresie do sześciu miesięcy – zaskarżenia go do Trybunału Europejskiego. Istnieje również możliwość rewizji nadzwyczajnej, ale wnieść ją może tylko Minister Pracy i Polityki Społecznej. Wątpię, by z takiej możliwości minister zechciał, nawet pod presją związków zawodowych, skorzystać. A może jednak warto byłoby spróbować? Dziwi mnie, że sprawa z Poznania nie znalazła końcowego rozstrzygnięcia. Myślę, że kolejni nie odpuszczą, a związki wesprą ich w działaniu. Byłaby to w końcu jakaś forma rehabilitacji za „krakowskie” ustalenia. Pomocna w tym byłaby opinia kancelarii sejmowej, bo tak naprawdę nie wiadomo, co autor miał na myśli, tworząc takie zapisy ustawy?

Ustawa z 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. Nr 237, poz. 1656) w art. 41 ust. 6 ustawy stanowi, że: *W przypadku nieumieszczenia w ewidencji pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za których jest przewidziany obowiązek opłacania składek na FEP, pracownikowi przysługuje skarga do Państwowej Inspekcji Pracy.*

Na koniec tylko jedno pytanie. Jak umieścić w ewidencji pracownika, nie umieszczając jego stanowiska? Kto na to odpowie?

Pozdrawiam i życzę wszystkim sukcesów w zdobywaniu uprawnień do emerytur pomostowych.

WIESŁAW ŁASZYCA
ZZPRC Elektrownia „Połaniec”

ZMIANY

**Pismo Ogólnokrajowego Zrzeszenia
Związków Zawodowych Pracowników
Ruchu Ciągłego**

Rada Programowa:

Roman Michalski, Andrzej Nalepa,
Jerzy Gaworek, Marek Goldsztejn,
Kazimierz Żertka, Zbigniew Stępień

Redaktor naczelna:

Magdalena Zarychta
tel. 0-500 234-664
e-mail: magdazarychta@wp.pl

Gazeta bezpłatna

Nakład: 5000 egz.
ISSN 1641-7208

Biuro Głównie OZZZPRC

ul. Szczecińska 21, 74-100 Gryfino
tel./faks (091) 416 20 52
e-mail: biuro.glowne@ozzzprc.pl
www.ozzzprc.pl

Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania poprawek stylistycznych oraz niewielkich skrótów, nie zmieniających w zasadniczy sposób treści artykułu bez konsultacji z autorem.

Ponadto redakcja zastrzega sobie prawo do publikacji materiałów zamówionych i przekazanych bez honorarium za prawa w związku z ich opublikowaniem w miesięczniku ZMIANY oraz na stronie internetowej OZZZPRC.