

Rozmowa z KRZSZTOFEM KISIELEWSKIM,
przewodniczącym Ogólnokrajowego Zrzeszenia
Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego

NAJWAŻNIEJSZE JEST ZDEFINIOWANIE POTRZEB

• Minęło już ponad pół roku od wyboru nowych władz OZZZPRC, w tym Ciebie na przewodniczącego. Można powiedzieć, że kilka tygodni temu zakończył się proces przejmowania spraw związanych z kierowaniem Zrzeszeniem m.in. podzielone zostały funkcje i rozdzielone zadania, przeniesione biuro z Gryfina do Wrocławia. Jak mógłbyś krótko podsumować ten okres?

– Był to bardzo intensywny czas wypełniony ciężką pracą. Zdawaliśmy sobie sprawę, że zadań jest wiele, ale zagłębienie się w poszczególne zagadnienia nierzadko ujawniało nowe problematyczne obszary, z którymi teraz jesteśmy zmuszeni się zmierzyć. Jednak oceniam to pozytywnie, gdyż najważniejszą kwestią jest zdefiniowanie problemów – ich rozwiązanie, pomimo dużego nakładu pracy, zawsze pozostaje tylko kwestią czasu. I co najbardziej pozytywne – zaangażowanie członków władz statutowych Zrzeszenia napawa dużym optymizmem.

• Jak obecnie funkcjonuje biuro we Wrocławiu? Jak zorganizowana jest jego praca?

– Zacznę od tego, że samo przeniesienie siedziby biura głównego z Gryfina do Wrocławia uporządkowało wiele spraw (np. związanych ze środkami trwałymi). Ten etap mamy już za sobą. Biuro, podobnie jak my, pracuje pełną parą, mimo że nie do końca jest zorganizowane tak, jak docelowo sobie to wyobrażamy. Niektóre sprawy wymagają czasu zwłaszcza, że nie zależą jedynie od nas. Mam tu na myśli kwestie związane z przejmowaniem mebli i sprzętu z Forum Związków Zawodowych, negocjacje z właścicielem w kwestii dodatkowych inwestycji na jego koszt itp. To sprawia, że my również nie mamy możliwości dokończenia zaplanowanych działań tzw. dostosowujących. Jednak na dziś 80 proc. prac mamy za sobą.

Lokal, w którym mieści się biuro główne Zrzeszenia, usytuowany jest na parterze, ma powierzchnię 43 m kw., własną toaletę, pomieszczenie socjalne, wydzielone miejsce na archiwum i salką konferencyjną na 14 osób. Tak więc biorąc pod uwagę warunki, jak również cenę i lokalizację (ok. 200 m od wrocławskiego rynku) uważamy, że biuro spełnia nasze oczekiwania. Ponadto od 1 września mamy zatrudnionego pracownika, który w stu procentach wypełnia swoje zadania - mam nadzieję, że członkowie naszej organizacji, którzy już mieli osobisty kontakt z biurem, podzielają moje zdanie. Biuro jest czynne od po-

niedzialku do piątku w godzinach 8.00-15.00. Zorganizowaliśmy w nim już dwa spotkania: posiedzenie prezydium OZZZPRC i prezydium Zarządu Województwa Dolnośląskiego Forum Związków Zawodowych. Zamierzamy jednak w większym stopniu korzystać z tego zaplecza, głównie z myślą o utrwaleniu wizerunku Zrzeszenia w świadomości lokalnej (i nie tylko) społeczności.

Planujemy również przenieść działalność Zarządu Województwa Dolnośląskiego FZZ do naszego biura, uzyskując dzięki temu zwrot części kosztów, jak również usprawniając pracę. Jednak to dopiero przed nami. Podobnie jak inne zamierzenia takie jak: organizacja szkoleń, dyżurów prawych, spotkań naszych członków poza siedzibą pracodawców itp. Krótko mówiąc, dostrzegam same plusy w dotychczasowych działaniach i jestem przekonany, że realizację dalszych planów również będziemy mogli pozytywnie podsumować.

• Tak jak wspominałeś, prezydium i zarząd Zrzeszenia pracują już pełną parą. Czy te kilka miesięcy zweryfikowało cele i priorytety, jakie stawialiście sobie w kwietniu?

– Wręcz przeciwnie. Utwierdziło nas w słuszności tych celów. Zmianie uległa jedynie kolejność lub sposób ich realizacji. Tak jak powiedziałem na początku, pojawiły się nowe aspekty, które wymusiły na nas wykonanie szeregu dodatkowych działań takich jak pozyskanie dodatkowych opinii czy prowadzenie konsultacji, a to przesunęło niektóre sprawy w czasie, co wcale nie znaczy, że zeszły na dalszy plan. Nie stanowi to jednak żadnego problemu, bo, jak wspominałem wcześniej, najważniejsze jest zdefiniowanie tego, co potrzebne jest naszej organizacji, żebyśmy mogli w konsekwencji powiedzieć sobie, że nasza praca faktycznie przyczyniła się do wzmocnienia Zrzeszenia. To podstawowa wartość dla organizacji.

• Jednym z zadań do realizacji, o którym mówiłeś od samego początku, było zwiększanie sił OZZZPRC poprzez m.in. przyjmowanie nowych organizacji związkowych. I udało się - do Zrzeszenia powróciła duża organizacja związkowa z Polic, w nasze szeregi wstąpił także nowy związek z Krakowa. Czy trudno było zdobyć zaufanie działaczy z tych organizacji? W jaki sposób ich zachęciliście do współdziałania?

– Faktycznie wzmocnienie sił Zrzeszenia to podstawowe i najważniejsze zadanie. Jego realizacja jest jednocześnie potwierdzeniem słuszności naszych zadań, które przyjęliśmy, z czego niezmiernie się cieszymy. Jako Zrzeszenie dysponujemy ogromnym potencjałem i doświadczeniem naszych działaczy. Można powiedzieć, że mamy wszystko, czego potrzeba, żeby się rozwijać. Pozostaje tylko zadać sobie pytanie, w jaki sposób podzielić się tym „skarbem” z innymi? I takie pytania sobie stawiamy,

(Ciąg dalszy na stronie 3)

(Ciąg dalszy ze strony 2)

a odpowiedzi szukamy w oczekiwaniach naszych organizacji, także tych potencjalnie przyszłych. Bo przecież sami tej wiedzy nie jesteśmy w stanie zdobyć. Kluczem jest, o czym niejednokrotnie mówiliśmy, bezpośredni kontakt z działaczami. Mamy duże zaległości w tej materii, ale sumiennie staramy się je nadrabiać. To najbardziej czasochłonne, ale jednocześnie dające najwięcej satysfakcji działanie.

• **Kadencja poprzednich władz Zrzeszenia kończyła się w sytuacji zawieszonego dialogu społecznego w Polsce. Teraz funkcjonuje Rada Dialogu Społecznego, pracując zespoły branżowe. Jak oceniasz obecny dialog trójstronny?**

– To bardzo trudne pytanie, ponieważ w poszczególnych segmentach dialogu wygląda to bardzo różnie. W ramach Forum Związków Zawodowych również zadajemy sobie takie pytania, zwłaszcza że podsumowanie pierwszego roku funkcjonowania nowej formuły dialogu uwidacznia potrzebę dokonania pewnych zmian w samej ustawie, łącznie z kwestiami finansowymi, bez których trudno mówić o jednakowej pozycji stron dialogu. To co najistotniejsze dla przemysłu, to wznowienie prac zespołów branżowych – tam właśnie mamy szansę akcentowania swoich problemów, w każdym posiadamy swoich przedstawicieli. Obecnie znajdujemy się w początkowej fazie działalności zespołów, ale pewne inicjatywy już zostały podjęte. Idzie to jednak mozolnie i nie wszystkie strony dialogu czynnie włączają się w te działania - żeby dialog funkcjonował potrzebna jest wola stron, a czasem niestety obserwujemy brak tej woli. Jednak patrzymy w przyszłość z pewną dozą optymizmu. Sama możliwość tworzenia inicjatyw jest dla nas dużą wartością. Otoczenie się zmieniło i można powiedzieć, że uczymy się dialogu od nowa. Uczymy się również tego, w jaki sposób przekonać strony do współpracy. Mamy przecież duże doświadczenie, więc myślę, że i to się uda.

Wracając do Rady Dialogu Społecznego, to optymizmem nie napawa niestety brak porozumienia samych central związkowych niektórych kwestiach – mam tu na myśli np. zmiany w ustawie o związkach zawodowych. Nie mam jednak śmiałości na forum naszej gazety szerzej komentować tego zjawiska.

• **Kończy się rok 2016. Najbliższe tygodnie bez wątpienia członkowie Prezydium i Zarządu Zrzeszenia poświęcą na planowanie działań na rok 2017. Na jakie działania położony będzie szczególnie nacisk?**

– Plan naszych działań obejmuje większe spektrum czasowe niż jeden rok. Jednak najistotniejsze dla nas jest obecnie uregulowanie kwestii prawnych Zrzeszenia – w tej sprawie zakreśliliśmy sobie bardzo krótkie terminy, chociaż już zauważamy, że gruntowne uporządkowanie będzie wymagało znacznie więcej czasu. Niezbędne regulacje chcemy wprowadzić na najbliższym krajowym zjeździe delegatów. Są to sprawy związane między innymi z adresem OZZZPRC, podmiotowością prawną i jednolitymi regulaminami sekcji czy ordynacją wyborczą. Niektóre z nich niestety w pewnym stopniu paraliżują nam pracę.

W tym roku rozpoczęliśmy cykl szkoleń poświęconych sprawom finansowym organizacji, widzimy jednak również potrzebę przeprowadzenia dodatkowych szkoleń, głównie dla nowych działaczy (choć nie tylko), poświęconych zagadnieniom związanym z prowadzeniem organizacji, obejmujące wiele płaszczyzn, począwszy od podstawowych aktów prawnych po prowadzenie dialogu na najwyższym szczeblu. Został zakreślony już wstępny plan uruchomienia cyklu takich szkoleń o roboczej nazwie „ABC związkowca”.

Jednak podkreślam w sposób zdecydowany, że w ramach zaplanowanych działań wszystkie zadania są dla nas jednakowo istotne.

• **Dziękuję za rozmowę.**

MAGDALENA POKORA

BĘDZIE PROTEST W BEŁCHATOWIE?

Blisko dwa lata trwają rozstrzygnięcia prowadzonego sporu zbiorowego w oddziałach i spółkach zależnych nadzorowanych przez PGE Górnictwo i Energetyka Konwencjonalna SA. Mediacje w sporze zbiorowym zakończyły się 21 listopada 2016 r. Dzień później organizacje związkowe wydały komunikat, w którym poinformowały, że mimo przedstawiania przez nie kolejnych konstruktywnych propozycji rozwiązań, jak też gotowości do kompromisu, nie udało się osiągnąć porozumienia z dyrektorem Oddziału KWB Bełchatów. Związkowcy zapowiadają protest.

Mimo wcześniejszych ustaleń oraz kilku tur rozmów dotyczących m.in. w sprawie ustalenia poziomu etatyżacji w Kopalni

Węgla Brunatnego Bełchatów na lata 2017-2020, nie udało się dotrzymać ostatecznego terminu zawarcia porozumienia wyznaczonego na 10 listopada 2016 r. Według organizacji związkowych winę za taką sytuację ponosi pracodawca, który celowo i świadomie, prowadząc w złej – jak się teraz okazuje – wierze mediacje, doprowadził do załamania rozmów, mających zakończyć spór zbiorowy. – *Ta w pełni nieodpowiedzialna postawa pracodawców, w szczególności dyrektora kopalni i prezesa zarządu PGE GiEK SA, pozbawiona wyobraźni, absolutnie sprzeczna z misją Grupy Kapitałowej PGE doprowadza do świadomego rozpalenia negatywnych nastrojów wśród pracowników. Nieuzasadnione zmniejszenie poziomu zatrudnienia w kopalni stało się dla pracodawcy celem samym w sobie* – twierdzą związkowcy, zaznaczając, że pracodawcy poniosą wyłączną odpowiedzialność za prowokacje i ewentualne skutki

(Ciąg dalszy na stronie 4)

(Ciąg dalszy ze strony 3)

działań protestacyjnych.

Przypomnijmy, że zespoły negocjacyjne sporu zbiorowego zarówno ze strony pracodawcy, jaki i związkowej w trakcie wielomiesięcznych rozmów zgadzały się co do zakresu obecnego i przyszłego funkcjonowania wielu obszarów działalności kopalni. Kością niezgody pozostawał jedynie poziom zatrudnienia i mimo że związkowcy w dobrej wierze kilkakrotnie zmieniali swoje stanowisko w tej sprawie, to ich propozycje nie zyskiwały akceptacji dyrektora oddziału ani prezesa GiEK SA. Odrębne stanowiska stron sporu zostały ostatecznie spisane w formie protokołu rozbieżności. Do jego podpisania zaplanowane na 22 listopada z winy pracodawcy jednak nie doszło.

– W obliczu odpowiedzialności za pracowników oraz nasze zakłady pracy czynimy wspólnie działania, aby na szczeblu PGE czy PGE GiEK problem uzgodnień poziomu etatyzacji rozwiązać. Mamy wsparcie z wszystkich pozostałych oddziałów, o czym doskonale wiedzą władze spółki. Jednak ich rzeczywista wiedza i wyobrażenia w zakresie bezpiecznych miejsc oraz stanowisk pracy nie jest zbyt duża – podkreślają związkowcy.

Międzyzakładowy Zespół Protestacyjno-Strajkowy KWB Bełchatów podjął decyzję o przeprowadzeniu akcji protestacyjnej. Rozpocznie się ona 5 grudnia br.

MAGDALENA POKORA

Z OSTATNIEJ CHWILI!

W związku z podpisaniem porozumienia zapowiadany protest został odwołany.

KOLEJNY PROTEST W VEOLIA ENERGIA ŁÓDŹ

29 listopada br. przed łódzkim Urzędem Miasta odbędzie się kolejna manifestacja organizowana przez wspólną reprezentację organizacji związkowych działających w Veolia Energia Łódź SA (elektrociepłownia i sieć ciepłota). Jest ona efektem dynamicznie zmieniającej się sytuacji w spółce w związku z wypowiedzeniem przez zarząd Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Przede wszystkim jednak ma stanowić wyraz radykalizowania nastrojów załogi obawiającej się o swoje miejsca pracy.

Związkowcy twierdzą, że zarząd, dążąc do maksymalizacji zysków, nie tylko nie szanuje praw pracowniczych, ale również nie baczy na potencjalne konsekwencje niedogrzanego miasta. Jako jedyny w Grupie Veolia w Polsce i spośród innych zakładów energetycznych w Polsce jednostronnie, bez konsultacji ze związkami zawodowymi wypowiedział zakładowy układ zbiorowy pracy, co stanowi precedens w branży.

Na takie działania zarząd ma przyzwolenie inwestora i tym samym dyskryminuje łódzkich pracowników względem ich kolegów z innych firm z Grupy Veolia w Polsce. Łamie też kodeks etyczny grupy i nieuchronnie prowadzi do czynnego sprzeciwu załogi, bowiem – zdaniem związkowców – wręczanie załozde wypowiedzeń zmieniających jest posunięciem niebezpiecznym i może spowodować ich nieprzyjęcie, co z kolei skutkować będzie nawet zatrzymaniem produkcji energii elektrycznej i ciepła.

Mimo wielokrotnych apelów strony związkowej o podjęcie negocjacji na równych prawach, zarząd pozostaje nieugięty. W swoich nowych propozycjach dla załogi likwiduje lub znacz-

nie ogranicza dotychczasowe składniki wynagrodzenia, a także inne uprawnienia pracowników, emerytów i rencistów.

Potwierdzeniem złej woli władz firmy jest tłumaczenie konieczności zmniejszenia funduszu płac względami ekonomicznymi, przy jednoczesnej wypłacie 110 mln zł dywidendy za rok 2015 i wyprowadzeniu 93% zysku do francuskiego właściciela. Jest to tym bardziej bulwersujące, że według niepotwierdzonych informacji zysk za rok 2016 kształtował się będzie na jeszcze wyższym poziomie niż w 2015.

– Nie mamy wątpliwości, że wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i likwidacja uprawnień pracowników, emerytów i rencistów ma na celu maksymalizację zysku wypracowywanego przez polskich pracowników, kosztem mieszkańców Łodzi, w celu wyprowadzenia go do Francji – dodają przedstawiciele związków zawodowych. Ponadto warto zwrócić uwagę na jeszcze jeden fakt – już teraz na łódzkim rynku pracy brakuje fachowców posiadających unikatowe kwalifikacje energetyczne, zarówno zawodowe jak i mentalne, niezbędne dla świadczenia pracy w przysłowiowy „święątek, piątek”, bez chwili przerwy.

Zaplanowana na 29 listopada manifestacja jest kolejną organizowaną przez łódzkich związkowców. Protestowali oni już m.in. 8 września w Warszawie. Wsparli ich wówczas koledzy zatrudnieni w innym zakładzie Grupy Veolia – z Warszawy.

Manifestacja ta była przejawem determinacji, przede wszystkim zaś irytacji pracowników sposobem zarządzania niezgodnym z zasadami obowiązującymi w Grupie Veolia. Jej efektem jest konsekwentna redukcja zatrudnienia prowadzona przez łódzki zarząd, tłumaczona przerostem liczby pracowników, a w rzeczywistości mająca na celu zwiększenie zysku inwesto-

(Ciąg dalszy na stronie 5)

(Ciąg dalszy ze strony 4)

ra. Najlepiej obrazują to liczby: w 2005 r. w łódzkiej elektrociepłowni pracowały 2542 osoby, zaś do końca 2016 r. zostanie ich około 1100. I według zapowiedzi to nie koniec.

– W tym samym czasie Dalkia/Veolia zarobiła na łódzkiej firmie więcej niż za nią zapłaciła – podkreślają związkowcy.

Do tej pory redukcja zatrudnienia realizowana była w oparciu o programy dobrowolnych odejść dlatego, że działał pakiet gwarancji pracowniczych. Teraz weszła w nową fazę – zarząd zapowiedział, że będzie wydzieliał części przedsiębiorstwa oraz będzie zmuszał pracowników, którzy nabyli prawa emerytalne, do „skorzystania” z tego przywileju i odejścia na emeryturę. Socjotechniczne metody stosowane przez władze mają na celu zastraszenie pracowników, a polegają głównie na przedstawianiu czarnej wizji przyszłości firmy z nieustającymi oszczędnościami i eliminacją świadczeń pracowniczych. Działania takie wprowadzają coraz gorszą atmosferę w obciążonej zwiększonymi obowiązkami pracy.

Zaprzeczeniem trudnej sytuacji firmy są oczywiście wysokie zyski, jakie osiąga inwestor.

– Wypłata gigantycznej dywidendy, na którą składał się prawie cały zysk, przy jednoczesnym zadłużaniu spółki, godzi nie tylko w interes spółki, ale także dobre obyczaje – twierdzą związkowcy.

Przypominają też, że nieustannie łamany jest kodeks etyczny Grupy Veolia. Przykładem tego jest np. wybranie przez załogę swoich przedstawicieli do rady nadzorczej na trzyletnią kadencję i jednocześnie stwierdzenie prezesa po roku działalności, że przedstawiciele w radzie nie ma i ogłoszenie nowych wyborów. Ponadto zamiast prowadzić dialog z załogą zastrasza się ją m.in. podczas tzw. seminariów brygadowych.

Związkowcy podkreślają, że organizowane przez nich manifestacje nie są kierowane przeciwko firmie, tylko przeciwko sposobom zarządzania nią. Nie zgadzają się na dalszą redukcję zatrudnienia, bo prowadzi ona do zagrożenia zdrowia i życia przeciążonych pracą pracowników oraz większego ryzyka wypadków i awarii. (MP)

Na str. 12 fotorelacje z manifestacji związkowych z Veolia Energia Łódź SA zorganizowanych w Warszawie 8 września i w Łodzi 29 listopada 2016 r.

Zespół Trójstronny o sytuacji w polskiej energetyce

Polityka energetyczna Polski, standardy w branży energetycznej oraz dialog społeczny w grupach kapitałowych i firmach energetycznych to najważniejsze punkty posiedzenia Zespołu Trójstronnego ds. branży energetycznej, które odbyło się 21 września w Warszawie.

Strony poparły wniosek związków zawodowych o powołanie zespołu robczego ds. wypracowania strategii działania branży energetycznej. Kontynuowane będą też prace zespołu robczego ds. bhp w energetyce zmierzające do przygotowania propozycji zmian do rozporządzenia Ministra Gospodarki z 28 marca 2013 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy urządzeniach energetycznych.

Podczas dyskusji na temat problemów w energetyce strona związkowa zwracała uwagę na prowadzoną przez pracodawców grę na zwłokę w kwestii odnowienia czy stworzenia ramowego zakresu ponadzakładowego układu zbiorowego pracy dla energetyki. Strony uznały, że w celu poprawy funkcjonowania branży niezbędne jest wypracowanie dla niej określonych standardów.

Pracodawcy przedstawili stan dialogu społecznego w poszczególnych spółkach i grupach energetycznych, zapewniając

o prowadzeniu rozmów ze związkami zawodowymi w zakresie rozwiązywania sporów zbiorowych. Strona związkowa wskazywała natomiast na przypadki braku efektywności prowadzonego dialogu tj. nierealizowanie postanowień dotychczasowych porozumień i pomijanie strony pracowniczej przy konsultacjach w sprawach ważnych dla branży. Z kolei organizacje związkowe PGE GiEK przedstawiły stanowisko, w którym zapowiedziały, że brak porozumienia w obszarze toczących się sporów zbiorowych spowoduje zorganizowanie strajków ostrzegawczych.

Z ramienia Zrzeszenia w posiedzeniu Zespołu Trójstronnego ds. branży energetycznej uczestniczyli Jan Ciężki, Zbigniew Dykowski, Paweł Swoboda i Bogdan Walkowiak.

BOGDAN WALKOWIAK
Wiceprzewodniczący OZZPRC

Zbigniew Dykowski w zespole ds. polityki energetycznej Polski

Zbigniew Dykowski, przewodniczący Sekcji Elektrowni na Węgiel Kamienny OZZPRC, jest przedstawicielem związków zawodowych w zespole robczym ds. wypracowania założeń polityki energetycznej Polski do 2050 r. Zespół ten został powołany podczas posiedzenia Zespołu Trójstronnego ds. branży energetycznej 21 września br. (MP)

POGOTOWIE DOMOWE

Zapewnianie ciągłości dostaw energii elektrycznej dla klientów, likwidacja zagrożeń, usuwanie awarii i usterek, jak również określone standardy obsługi odbiorców wymuszają na firmach dystrybucyjnych stosowanie określonej organizacji pracy. Podstawową formułą do spełnienia tych kryteriów jest praca zmianowa – całodobowa we wszystkie dni tygodnia, nie wyłączając dni świątecznych. Oczywiście pociąga to za sobą konieczność poniesienia określonych kosztów. Jest to jednak konsekwencja takiej a nie innej specyfiki działania firmy oraz rodzaju świadczonej usługi. Taka specyfika musi kosztować.

Pracodawcy szczególnie w ostatnich czasach, szukając kolejnych oszczędności, wdrażają wiele programów, projektów i zmian, które w końcowym efekcie mają przynieść jeden konkretny rezultat – redukcję kosztów. Jak to osiągnąć najszybciej i najłatwiej? Ograniczyć zatrudnienie. Stąd takie programy jak: PDO, POK, PPE (Program Poprawy Efektywności), centralizacja, łączenie jednostek terenowych i wiele innych. Wymieniłem tylko te sztandarowe.

Faktem jest, że cel osiągnięto – pracownicy odeszli lub zrezygnowali z pracy. Były to osoby o największym doświadczeniu, wiedzy, wszechstronnie wyszkoleni. Jednym słowem: specjaliści. Tym samym powstała w wielu firmach luka pokoleniowa, która tylko się pogłębia. Jak więc teraz pogodzić to z misją energetyki i jej służebną rolą wobec odbiorców energii elektrycznej?

A no na przykład realizować swoją działalność w oparciu o pogotowie domowe, czyli domowy dyżur pracowników. Od zarania energetyki instytucja pogotowia (dyżuru) domowego istniała i funkcjonowała jako konieczność reagowania na sytuacje nadzwyczajne czy awaryjne. I tak rozumiana nie budziła wątpliwości. Każdy elektryk, dyspozytor czy pełniący dyżur techniczny przyjmował ten obowiązek jako stały element wykonywanego zawodu. Bo na tym m.in. polega profesjonalizm.

Warto jednak pamiętać, że w tym obszarze obowiązują określone zasady, normy i przepisy. Regulacje te zawarte są w kodeksie pracy, układzie zbiorowym pracy bądź regulaminie pracy. Pracodawca, konstruując harmonogramy dyżurów domowych, o tych regulacjach musi pamiętać i nie może naruszać (łamać) litery prawa, narażając się na określone sankcje. Szczególnie istotnym przepisem wiążącym się z dyżurem technicznym jest art. 151⁵ § 1 kodeksu pracy, który brzmi: *Pracodawca może zobowiązać pracownika do pozostawiania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania*

pracy wynikającej z umowy o pracę w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę (dyżur) oraz art. 151⁵ § 2 kodeksu pracy: Czasu dyżuru nie wlicza się do czasu pracy, jeżeli podczas dyżuru pracownik nie wykonywał pracy. Czas pełnienia dyżuru nie może naruszać prawa pracownika do odpoczynku, o którym mowa w art. 132 i 133.

I dalej w art. 132 § 1 kodeksu pracy czytamy: *Pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniem § 3 oraz art. 136 § 2 i art. 137 oraz w art. 133 § 1: Pracownikowi przysługuje w każdym tygodniu prawo do co najmniej 35 godzin nieprzerwanego odpoczynku, obejmującego co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku dobowego.*

Przytaczając te przepisy, z całą stanowczością należy stwierdzić, że prawo do 11-godzinnego wypoczynku podczas trwania doby pracowniczej jest niezbywalnym prawem pracownika, a czas pełnienia dyżuru domowego nie jest czasem wypoczynku! Tak więc można zobowiązać pracownika do pełnienia dyżuru (rozumianego jako gotowość do wykonania pracy – zadania), zarówno w dni będące dla niego dniami pracy, jak i w dni wolne od pracy, także w niedziele i święta, jednak pod warunkiem, że zostały spełnione wszystkie przesłanki do powierzenia pracy w te dni i to niezależnie od tego, w jakim miejscu pracownik pozostaje w gotowości do wykonywania pracy i czy podczas dyżuru wykonywał pracę. Zatem czas pracy oraz czas dyżuru w danej dobie pracowniczej nie może przekroczyć łącznie 13 godzin. Taki dyżur nie może także powodować, że pracownik nie wykorzysta 35-godzinnego okresu odpoczynku tygodniowego. Najprościej rzecz ujmując, należy stwierdzić, że dyżur domowy musi się zakończyć o takiej porze, aby do rozpoczęcia pracy pracownikowi pozostało co najmniej 11 godzin, jeżeli zatem pracownik pracował danej doby przez 8 godzin, to z uwagi na 11-godzinny odpoczynek nie może dyżurować dłużej niż przez 5 godzin. Słuszność i zgodność z prawem tych uwag potwierdziła Państwowa Inspekcja Pracy.

Reasumując, przedstawiona argumentacja – w mojej opinii –winna skutkować zmianą podejścia do pogotowia domowego, jak również wzrostem zatrudnienia oraz przywróceniem pracy zmianowej w obszarach obsługi urządzeń energetycznych. Z kolei próba likwidacji dyżuru domowego dla pracowników skutkować będzie paraliżem obsługi urządzeń, wzrostem wskaźników SAIFI, SAIDI, MAIFI oraz spadkiem jakości obsługi odbiorcy oraz bezpieczeństwa energetycznego.

PIOTR SERAFIN

Przewodniczący Sekcji Zakładów Energetycznych

ZASŁUŻENI DLA ENERGETYKI



21 listopada odbyła się uroczystości zorganizowana przez Zakładową Organizację Związkową w Zielonej Górze MZZPRC Grupy Enea, podczas której wicewojewoda lubuski wręczył resortowe odznaczenia „Za Zasługi dla Energetyki” szczególnie

zasłużonym pracownikom spółek Enea Operator i Enea Serwis z zielonogórskich oddziałów.

W uroczystości, oprócz przedstawicieli władz województwa, jak również zarządu firmy wzięli udział Krzysztof Kisielewski, przewodniczący OZZZPRC, Piotr Serafin szef Sekcji Zakładów Energetycznych, a także koledzy i koleżanki z zaprzyjaźnionych organizacji związkowych ruchu ciągłego m.in. Sławomir Luśtyk i Anna Wesołowska z Kozienic oraz Ksawery Topczewski, Zbigniew Bandach i Jacek Wajs z Zielonej Góry.

Uehonorowani odznaczeniem resortowym to: Adam Posch, Marek Dawidowicz, Robert Falenta, Roman Gałązka, Wiesław Zwołański oraz Zenon Ratajczak.

– Jak wielkie jest znaczenie realizowanych przez te osoby zadań w obszarze dystrybucji, dostrzegamy codziennie, szczególnie zaś podczas zmasowanych i rozległych awarii na sieciach energetycznych. Warto też dodać, że średni staż uhonorowanych pracowników wynosi dokładnie 30 lat pracy w energetyce, najdłuższy zaś aż 35 lat – mówi Jarosław Zaślak, przewodniczący Zakładowej Organizacji Związkowej w Zielonej Górze MZZPRC Grupy Energetycznej Enea SA.

– Podkreślenia wymaga również fakt niecodziennego sposobu wyłonienia kandydatów do odznaczenia. Ich ponadprzeciętne zaangażowanie oraz duży dorobek w służeniu mieszkańcom na powierzonym odcinku w obszarze energetyki docenili przede wszystkim ich współpracownicy i bezpośredni przełożeni, zgłaszając kandydatury do zarządu organizacji związkowej, gdzie przeszły one odpowiednią weryfikację. Bardzo wymownie został wybrany termin przyznania odznaczenia na dzień 11 listopada – w 98. rocznicę odzyskania przez Polskę niepodległości. Bo dzisiaj walczymy o utrzymanie niepodległości przede wszystkim swoją pracą i służeniem innym. Nowoczesny patriotyzm to poczucie obowiązku wobec współobywateli i państwa – dodaje przewodniczący.

Oprac. (MP)



„DIALOG”

W firmie, w której pracuję, odbyła się kolejna prezentacja w formie slajdów pod tytułem „STRATEGIA na lata...” . O humanistycznym charakterze tej pracy świadczy jedno zdanie, a właściwie zwrot: **porozumienie – rozwój – odwaga**. Porozumienie w ramach dialogu oczywiście.

W latach PRL-u mówiono „uzgodniono ze związkiem” czy „w porozumieniu ze związkiem” m.in. dlatego, że w zakładach funkcjonował z reguły jeden związek zawodowy, „jedynie słuszny” zresztą. Istniały jeszcze tzw. rady pracownicze, w których wybrani przez załogę pracownicy mieli społecznie i skutecznie reprezentować pracowników np. przy podziale ekskluzywnych dóbr takich jak talon na samochód czy mieszkania zakładowe. Nikt z pracodawców nie szermował hasłami o dialogu z pracownikami, bo takiej woli politycznej w kraju, jak wiemy, nie było. Chociaż na łamach wielu gazet i publikacji w oczy rzucało się słynne, a z dzisiejszego punktu widzenia prowokacyjne hasło: „Proletariusze wszystkich krajów łączcie się”. Rozumieemy, że w celu poszerzenia znaczenia i władzy Proletariatu, czyli LUDU.

Pod koniec panowania politycznej lewicy, tzw. socjalistycznej oraz na początku „rządów niezależnych”, czyli mniej więcej na przełomie 2004 roku w zakładach pracy i kraju używaliśmy już nieco innych pojęć: NEGOCJACJE, USTALENIA czy POROZUMIENIA np. negocjacje i porozumienia Okrągłego Stołu (zapewne wzorem okrągłego stołu Króla Artura), porozumienia trójstronne czy negocjacje ponadzakładowych i zakładowych układów zbiorowych, tworzących, obok kodeksu pracy, prawo pracy w Polsce. W znowelizowanej ustawie pojawiło się i nieźle funkcjonowało w kraju nowe, realizowane przez związki zawodowe prawo pracowników do tzw. negocjacyjnego wzrostu wynagrodzeń. Negocjacje oparte były o podawany przez państwo poziom inflacji.

Zbliżenie do Europy, czyli wejście Polski do Unii Europejskiej zaowocowało także zmianą nazewnictwa, pojęć i definicji. Pojawia się sztandarowe słowo DIALOG. Obok innych, „niewinnych” jak: korporacja, polityka korporacyjna, prawo korporacyjne, globalizm, bilateralizm... „Dialog” i „korporacje” zdecydowanie weszły do użycia w polskich, szczególnie tych podległych Ministerstwu Skarbu Państwa zakładach pracy.

Na czym polega dialog w korporacjach ?

„Spółka – matka” zarządza „spółkami – córkami”, które stały się zależne, podpisując narzucony przez „spółkę – matkę” akt, zwany najczęściej „porozumieniem o współpracy”. W ten sposób spółki, powołane i działające w oparciu o w Polsce kodeks spółek handlowych, stały się ubezwłasnowolnione i ich zarządy nie mogą podejmować nawet zgodnych z tym kodeksem decyzji, wbrew woli „spółki – matki”, a więc bez jej zgody. Także takich, które decydują o dywersyfikacji działalności generujących powstawanie miejsc pracy. Relacja taka

(„porozumienie o współpracy ponad ustalonymi w państwie regułami”), prawie identyczna jak w organizacjach zwanych mafijnymi, pozwala na narzucanie podległym „spółkom – córkom”, które w myśl polskiego prawa są niezależnymi podmiotami gospodarczymi posiadającymi własne zarządy, rady nadzorcze, bilans, załogę, kadry i związki zawodowe, decyzje nie tylko według związków zawodowych szkodliwe dla interesu danej „spółki – córki”! Bo według orzeczeń dzisiejszych polskich sądów decydujące znaczenie ma tu prawo korporacyjne, a nie interes poszczególnych spółek prawa handlowego oraz kraju.

Czy rozumieją Państwo wagę tak stanowionego prawa? Oznacza ono, że podmiotem przestają być nie tylko pracownicy i związki zawodowe, ale także spółki prawa handlowego! Każę się nam prowadzić dialogi i negocjować z prezesem „spółki – córki”, który jest ubezwłasnowolniony przez „spółkę – matkę”, a prezes „spółki – matki” nic nie musi, bo jest poza rozmowami i negocjacjami? Realizuje cele korporacji. Czyli czyje? Na jakiej płaszczyźnie ma być realizowany DIALOG? Na kolanach? Z kim? Dlaczego władz żadnego dużego związku zawodowego w naszym kraju to nie obchodzi? Bo że nie obchodzi żadnego rządu RP po 2004 roku, to widzimy po obecnym stanie i poziomie tzw. dialogu społecznego w kraju.

W korporacji np. w tej, którą opisuję, obejmującą swoim działaniem ok. 1/7 powierzchni kraju, istnieje tzw. Rada Dialogu Społecznego, w skład której, obok władz „spółki – matki” i prezesów „spółek – córek” należą przewodniczący związków zawodowych wyższego szczebla, czyli międzyzakładowych, branżowych, sekcji i innych związków działających na terenie spółek. Przy czym prezes korporacji spotyka się z całym składem rzadko, najczęściej rozmawia z tzw. prezydium rady (po kilka osób reprezentujących strony pracodawcy i pracobiorców). Ponadto obecny prezes wprowadził w życie dodatkowe ulepszenie, tzn. namaścił spośród związkowców RZECZNIKA DIALOGU SPOŁECZNEGO. Pomysł ten w praktyce spowoduje, że potrzeba rozmawiania z przedstawicielami pracobiorców, w tym z demokratycznie wybranymi przewodniczącymi organizacji związkowych zmaleje do zera? Jest dla mnie rzeczą zaskakującą, że szefowie legalnie wybranych władz międzyzwiązkowych zaakceptowali taką sytuację, ale jak widać wola KORORACJI jest przemożna. A może liczą, że to rozwiązanie jest korzystne, bo daje możliwość dodatkowego kontaktu z prezesem korporacji? Być może. Jakby jednak nie oceniać jest to osłabienie oddziaływania wszystkich tych organizacji i struktur, z których rzecznik się nie wywodzi (kimkolwiek by on nie był dziś lub jutro).

Co prawda definicja słowa DIALOG mówi o rozmowie dwóch osób, to jednak DIALOG w zakładach pracy, szczególnie zaś w korporacji powinien mieć wymiar DIALOGU SPOŁECZNEGO, gdzie tzw. reprezentacja społeczna musi być odpowiednio sze-

(Ciąg dalszy na stronie 9)

(Ciąg dalszy ze strony 8)

roka. W praktyce opisywany DIALOG jest i prawdopodobnie będzie realizowany poprzez różne skonstruowane i nazwane odezwy znane z lat minionych, np. listy otwarte komunikujące wolę prezesa oraz slajdy „spółki – matki”, w tym o strategii Grupy. Do ich akceptacji zaprasza się radę nadzorczą korporacji (bez jakiegokolwiek przedstawiciela załogi), pokaże się ją w mediach, a następnie wzywani zostaną rzecznik dialogu społecznego, prezydium Rady Społecznej i ewentualnie cała Rada Społeczna, przy czym zgłaszane przez ich członków wątpliwości i pytania nic nie zmieniają, ponieważ kolejność zdarzeń narzuca dalszy ciąg wydarzeń. Slajdy przygotowują najlepsi autorzy (według władz korporacji) i korporacja je prezentuje, spełniając wymóg poinformowania zainteresowanych, a nie po to, by coś zmieniać. Zresztą zastrzega sobie to prawo (nie musi aktualizować założeń strategii, nawet jeśli coś się zmieni). Czy to jest DIALOG?

Wracając do STRATEGII i humanistycznego hasła: **porozumienie – rozwój – odwaga**, zapytałem prezesa korporacji, czy przewiduje w ramach porozumienia i dialogu społecznego przywrócenie w statutach spółek korporacji zapisu o obecności przedstawicieli załóg w radach nadzorczych. Nie otrzymałem na to pytanie odpowiedzi twierdzącej. Zatem domniemywać należy, że się nie przewiduje się. Co jest sytuacją pogarszającą dialog społeczny w korporacji i spółkach, albowiem przedstawiciele ci mieli (onegdaj) możliwość bieżącego nadzoru poczynąń danej spółki, korygując ewentualne błędy i wypaczenia, przez co ich liczba spadała. Jednocześnie przekazywali punkt widzenia środowisk zawodowych, poprawiając w ten sposób zarządzanie jej strukturami. Niechęć obecnych w Polsce korporacji do członków rad nadzorczych wybieranych z załogi wskazuje na jedno: korporacje nie są zainteresowane wnikliwym nadzorem nad swoim funkcjonowaniem i funkcjonowaniem „spółek – córek”. Przyczyny są dla związków zawodowych jasne. Korporacje „odhumanizowują” zarządzane podmioty. Liczą się tylko uzyskane wskaźniki typu EBIDTA, Capex itp. oraz wytyczne ośrodka decyzyjnego (z reguły tak naprawdę nie wiadomo gdzie się znajdującego). Z kolei prezes korporacji staje się automatycznie Figurą, nad którą państwo jako organizacja prze-

staje mieć skuteczny nadzór. Tym samym traci wpływ na sytuację w danych branżach, nawet strategicznych oraz na poziom i warunki zatrudnienia w kraju dziesiątków tysięcy ludzi.

Porozumienie – w przypadku opisywanej korporacji – ma polegać na akceptacji przez związki zawodowe tzw. Programu Poprawy Efektywności (PPE), który w sferze załogi i kadry spółek oraz branż nie znajduje żadnych środków na rozwój. Nie ma też ani słowa w strategii korporacji o tym, że pracownicy korporacji to jeden z czterech filarów organizacji oraz że ich doświadczenie i kompetencje są podstawą sukcesu. W zamian za to na pierwszym miejscu wśród elementów uzdrawiających jakoby trudną sytuację finansową korporacji, spowodowaną stratami w niektórych gałęziach korporacji (z powodu złego gospodarowania i zarządzania przez władze ich spółek) jest konieczność zrestrukturyzowania zatrudnienia we wszystkich podmiotach korporacji (czytaj: odchudzenia załogi zdziesiątkowanej realizowaną od 2004 roku ciągłą restrukturyzacją zatrudnienia) poprzez tzw. programy dobrowolnych odejść, outsourcingi, przekazywanie pracowników do innych spółek, jak również przez sprzedaż jakoby niepotrzebnych składników majątku (zamiast dywersyfikacji działalności i tworzenia miejsc pracy), ograniczanie inwestycji i restrukturyzację (czyli de facto ograniczanie) remontów charakterystyczne dla zwijania, a nie rozwoju firmy. Konia z rzędem temu, kto wskaże, co ma wspólnego restrukturyzacja zatrudnienia we wszystkich spółkach korporacji ze złym zarządzaniem inwestycjami, remontami, eksploatacją i błędnymi decyzjami niektórych zarządów spółek.

W efekcie z pięknego hasła zostaje tylko „**odwaga**” w mówieniu i pisaniu o tym, co się dzieje i co się stanie.

PS. W związku z dwumiesięcznym cyklem tworzenia pisma dobrnęliśmy do grudnia, stąd moje życzenia pomyślności, zdrowia i wspaniałych świąt spędzonych w rodzinnym gronie.

Z pozdrowieniem związkowym
ZBIGNIEW STĘPIEŃ

Gazeta ZMIANY wydawana od maja 1999 roku przez Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego ukazuje się w nakładzie ponad czterech tysięcy egzemplarzy. 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 piśmie, 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.

kancelaria-porada.pl

Pomoc prawna on-line

Kancelaria Porad Prawnych i Doradztwa Prawnego

Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną korzystaniem ze sprzętu służbowego do celów prywatnych

Narzędzia udostępnione przez pracodawcę należy wykorzystywać zarówno zgodnie z przeznaczeniem, jak i do pracy na rzecz pracodawcy, którego są własnością. Jest to o tyle oczywiste, że obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie wskazanym przez niego. Niejednokrotnie pracownik, mając do dyspozycji sprzęt służbowy powierzony mu przez pracodawcę, wyrządzi szkodę korzystając z tego sprzętu w celach prywatnych. Jak w takich sytuacjach kształtuje się odpowiedzialność pracownika ?

ODPOWIEDZIALNOŚĆ MAJĄTKOWA

Przepisem regulującym tę odpowiedzialność jest art. 122 kodeksu pracy, zgodnie z którym jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości. Przepis ten określa odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy z powodu umyślnego niewykonania obowiązków pracowniczych lub niewłaściwego wykonania tych obowiązków.

Przykłady:

1. Pracownik, używając telefonu służbowego do celów prywatnych, w ciągu jednego miesiąca wykonywał rozmowy i korzystał z Internetu na kwotę kilkudziesięciu tysięcy złotych.
2. Pracownik pozyskiwał prywatnie klientów dla siebie (ta sama branża co pracodawca), korzystając z laptopa należącego do pracodawcy lub korzystał z oprogramowania dla własnych celów.
3. Pracownik nie informując pracodawcy, że wykorzystuje samochód służbowy do prywatnych celów, jadąc tym samochodem na tzw. weekendowy wypad za miasto, spowodował niegroźny wypadek, wskutek auto jest uszkodzone.
4. Pracownik ściągnął z Internetu nielegalny program i jednocześnie zainfekował komputer, wskutek czego pracodawca stracił ważne dane lub komputer został uszkodzony.

W przypadku pkt 1 stosuje się właśnie art. 122 kodeksu pracy, ponieważ z pełną świadomością korzystał z telefonu służbowego do celów prywatnych, powodując szkodę na kwotę kilkudziesięciu tysięcy złotych w ciągu miesiąca. Tak też wypowiedział się Sąd Najwyższy w wyroku z 22 marca 2016 r. (II PK 31/15). Zdaniem sądu nie można przerzucać na pracodawcę ryzyka ponoszenia kosztów używania przez pracownika sprzętu służbowego do celów prywatnych (w tym przypadku kosztów prywatnych połączeń telefonicznych pracownika). Nie jest to bowiem działanie w ramach ryzyka pracodawcy, jako że nie jest związane z działalnością pracodawcy, lecz jest wykonywane w celach prywatnych pracownika.

Prawo nie przewiduje górnej granicy odszkodowania za szkodę wyrządzoną z winy umyślnej. Podwładny musi ją zrekompensować w pełnej wysokości, pokrywając nie tylko rzeczywistą stratę, ale też utracone korzyści i ustawowe odsetki, jeśli takie musi ponieść pracodawca w związku ze szkodą. W takiej sytuacji pracownika nie dotyczy ograniczenie wysokości odszkodowania do trzykrotnego wynagrodzenia.

Uwaga! W postępowaniu o zapłatę odszkodowania w pełnej wysokości za umyślnie wyrządzoną szkodę na poszkodowanym pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania szkody, określenie jej wysokości, umyślnego działania pracownika - sprawcy szkody oraz związku przyczynowego między tym zachowaniem a wyrządzoną szkodą.

ODPOWIEDZIALNOŚĆ DYSCYPLINARNA

Korzystanie ze sprzętu w celach pozasłużbowych może być ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracownika. Z pewnością należy do nich przestrzeganie ustalonego w zakładzie porządku, dbanie o mienie pracodawcy oraz świadczenie pracy na rzecz pracodawcy. Każdy przypadek złamania tych obowiązków jest jednak inny.

Przykładem może być sprawa zakończona wyrokiem Sądu Najwyższego z 6 lipca 2011 r. (II PK 13/11). Dotyczyła ona pracownika zatrudnionego na stanowisku dyrektora w jednej ze spółek, który równolegle prowadził swoją firmę w branży identycznej jak pracodawca. Mimo obowiązującego w spółce zakazu używania sprzętu służbowego do celów prywatnych pracownik regularnie z niego korzystał (w tym z oprogramowania komputera) do prowadzenia swojej działalności (konkurencyjnej wobec pracodawcy). W trakcie pracy ze służbowego komputera wysyłał prywatne e-maile, powstawały również prywatne projekty budowlane. Pracodawca, który dowiedział się o postępowaniu dyrektora, zwolnił go dyscyplinarnie na podstawie art. 52 kodeksu pracy. Uznał, że po stronie pracownika doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zwolniony pracownik

(Ciąg dalszy na stronie 11)

(Ciąg dalszy ze strony 10)

odwołał się do sądu pracy, który w pierwszej instancji uznał, że uchybienia, jakich się on dopuścił, nie powinny być uznane za ciężkie, uzasadniające taką formę rozwiązania stosunku pracy. Sąd Najwyższy, do którego trafiła sprawa, stwierdził, że samo tylko prowadzenie w czasie pracy spraw własnej firmy nie stanowiło podstawy do rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym. Odmienne natomiast wypowiedział się o wykorzystaniu do tego celu sprzętu pracodawcy. W ocenie Sądu Najwyższego doszło tu do złamania obowiązków pracowniczych: stosowania się do poleceń pracodawcy oraz ochrony mienia pracodawcy. Biorąc pod uwagę okoliczności towarzyszące, czyli to, że pracownik regularnie przez dłuższy czas nielegalnie korzystał z oprogramowania i komputera pracodawcy, całe zdarzenie sąd zakwalifikował jako ciężkie naruszenie uzasadniające dyscyplinarne zwolnienie.

Przyjęło się, że jeżeli używanie narzędzi pracy realnie zagraża interesom pracodawcy (jak w powyższym przykładzie), to aby uznać, że zachowanie pracownika jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków, m.in. dbałości o dobro zakładu, wystarczy samo zagrożenie.

Zgodnie z orzecznictwem waga naruszeń polegających na wykorzystaniu komputera służbowego dla celów niezwiązanych z pracą zależy od tego, czy rozmiar tych czynności prowadzi do wniosku, że za pomocą sprzętu pracodawcy (w tym

opłacanego przez niego łącza sieciowego) pracownik wykonywał swoją własną działalność gospodarczą czy jakąś jej część. Innymi słowy: ocena zachowania, uwarunkowana jest tym, czy ma ono charakter incydentalny, czy też stanowi swoistego rodzaju praktykę, która uniemożliwia (ogranicza) wykonywanie obowiązków pracowniczych.

Przykład: W trakcie 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy pracownik za pomocą służbowego laptopa dokonał przelewu opłat za mieszkanie i media. Było to zdarzenie jednorazowe. Trudno w takiej sytuacji zakwalifikować tę sytuację jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Jak wynika z powyższych rozważań, w kontekście najnowszych orzecznictwa Sądu Najwyższego każde regularne czy też częste wykorzystywanie przez pracownika sprzętu służbowego do prywatnych celów może stać się podstawą do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 kodeksu pracy. Niekiedy takie korzystanie może doprowadzić do wyrządzenia u pracodawcy szkody, wówczas odpowiedzialność pracownika ma także charakter majątkowy. Ważnym jest też oczywiście, aby pracodawca ustalił zasady korzystania z takiego sprzętu, niemniej ich brak nie zwalnia pracowników z wyżej opisanej odpowiedzialności.

TOMASZ PTAK

od red. www.kancelaria-porada.pl

Zmiana w kodeksie pracy

1 września 2016 r. weszła bardzo ważna zmiana kodeksu pracy, zgodnie z którą pracodawca nie może dopuścić do pracy pracownika bez podpisanej umowy o pracę lub bez zapoznania go z regulaminem pracy obowiązującym u pracodawcy. Jest to szczególnie istotne dla osób młodych, które najczęściej pracowały bez umowy przez bardzo długi czas.

Podczas obowiązywania poprzednich przepisów, gdy do pracodawcy przychodziła na kontrolę Państwowa Inspekcja Pracy pracodawca mógł on tłumaczyć się, że pracownik wykonuje pracę dopiero pierwszy dzień, zatem umowa zostanie podpisana później. Dzisiaj nie ma już takiej możliwości, co jest niezwykle korzystne dla pracowników.

Ważne jest jednak, aby odróżnić umowę o pracę od umowy cywilnoprawnej, jaką jest umowa zlecenia lub umowa o dzieło. Umowy te, mimo że na ich podstawie pracownik otrzymuje wypłatę, nie są umowami o pracę, co powoduje dla pracownika bardzo daleko idące negatywne skutki takie jak:

- brak urlopu,
- brak świadczeń macierzyńskich (albo świadczenia bardzo ograniczone),

- możliwość wypowiedzenia bez podania przyczyny i najczęściej bez okresu wypowiedzenia,
- brak nadgodzin,
- brak harmonogramu czasu pracy, brak odpoczynku dobowego i tygodniowego,
- pełna odpowiedzialność materialna,
- brak badań okresowych,
- brak świadectwa pracy (proszę nie mylić świadectwa z zaświadczeniem).

W mojej praktyce bardzo często zdarza się, że klienci mylą umowę o pracę z umową cywilnoprawną. Przy wykonywaniu pracy umowy te są bardzo podobne, problemy pojawiają się jednak, gdy pracownik chciałby, czy ma potrzebę skorzystania ze swoich uprawnień.

Dlatego warto zwracać uwagę na podstawę zatrudnienia. Obecnie pracodawca przed dopuszczeniem pracownika do pracy musi podpisać z nim umowę, przeprowadzić badania lekarskie, szkolenie bhp, zapoznać z aktami prawnymi obowiązującymi w przedsiębiorstwie. Nie ma wyjątków od tej zasady.

MAŁGORZATA KAROLCZYK-PUNDYK

www.kancelaria-porada.pl

tel. 781 729 46, biuro@kancelaria-porada.pl