

Spokojnych Świąt Wielkiej Nocy,
wypełnionych refleksją i mistycznymi przeżyciami,
rodzinnego ciepła oraz wiosennego nastroju
życzy
Zarząd Ogólnokrajowego Zrzeszenia
Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego

Z PRAC ZARZĄDU OZZZPRC

W ostatnim czasie zarząd OZZZPRC wyjątkowo intensywnie pracował nad nowym Statutem Zrzeszenia. Dyskutowano na ten temat w dniach 16-17 stycznia w Szczyrku oraz 7 lutego i 20 marca w Spale. Ostatecznie zarząd uchwalił rekomendację do zmian w statucie, wpracowaną przez specjalnie powołany do tego zespół. Oznacza to, że delegaci na XXX Krajowy Zjazd Delegatów OZZZPRC wraz z materiałami zjazdowymi otrzymają tekst jednolity nowego Statutu Zrzeszenia, który będzie przedmiotem głosowania.



Ponadto członkowie zarządu omówili sytuację w poszczególnych Sekcjach, a także ustalili porządek obrad XXX Krajowego Zjazdu Delegatów OZZZPRC, który odbędzie się w dniach 24-26 kwietnia 2017 r. w Bukowinie Tatrzańskiej.

Dodatkowo przygotowano projekt ordynacji wyborczej. Zarząd przyjął także projekt preliminarza budżetowego na rok 2017.

Przy okazji lutowego posiedzenia zarządu odbyło się spotkanie zespołu redakcyjnego, który pracował nad nadaniem gazecie „Zmiany” nowego charakteru.

Omówiono m.in. pomysły na szatę graficzną, wprowadzenie nowych treści oraz ewentualne umieszczenie reklam. Podczas najbliższego zjazdu zaproponowany zostanie delegatom powrót do comiesięcznego wydawania „Zmian”. Formuła ta, która z powodzeniem funkcjonowała przez kilkanaście lat, dając członkom Zrzeszenia co miesiąc aktualną, rzetelną i pełną informację na temat funkcjonowania naszej centrali, projektów legislacyjnych i innych, została zmieniona w 2015 r. Dla prawidłowego przepływu informacji w OZZZPRC niezbędne jest jej przywrócenie. (MP)

SEKCJA CHEMIKÓW

W dniach 21-24 lutego br. w Popowie odbyło się nadzwyczajne posiedzenie Sekcji Chemików OZZZPRC. Było ono połączone ze szkoleniem zorganizowanym przede wszystkim z myślą o młodych członkach zarządów organizacji związkowych i obejmowało takie tematy jak sztuka negocjacji i rozwiązywanie sporów zbiorowych.



Jednak głównym powodem zwołania nadzwyczajnego posiedzenia sekcji był wybór jej wiceprzewodniczącego – został nim

Arkadiusz Poborski Grupy Azoty Zakładów Chemicznych „Police” S.A. Ponadto omówiono proponowane zmiany w statucie OZZZPRC. oraz sytuację w poszczególnych zakładach wchodzących w skład sekcji.



W spotkaniu Sekcji Chemików uczestniczył przewodniczący Zrzeszenia Krzysztof Kisielewski.

KAZIMIERZ TRĘBACZ
Wiceprzewodniczący
Sekcji Chemików OZZZPRC

Jak minął rok 2016 w JSW KOKS S.A.?

Rok 2016 w JSW KOKS S.A. zaczął się od trudnej sytuacji ekonomicznej w samej spółce, jak również od problemów w grupie JSW i złej koniunktury na rynku węgla oraz koksu.

W pierwszej połowie roku nastąpiła zmiana zarządu przedsiębiorstwa. Nowy zarząd od początku deklarował chęć współpracy ze związkami zawodowymi działającymi w JSW KOKS S.A.

30 listopada mijał okres wypowiedzenia ZUZP dla pracowników Koksowni Przyjaźń S.A. oraz termin odwieszenia sporu zbiorowego trwającego od 2014 roku. Wypracowaliśmy porozumienie, które wprowadziło okres przejściowy, dający czas na rozwiązanie problemów, wyrównanie różnic i wypracowanie treści nowego ZUZP. Udało się też sfinalizować Pakiet Gwarancji Socjalnych dla Pracowników JSW KOKS S.A., którzy nie są objęci Pakietem Gwarancji Socjalnych dla Pracowników Kombinatu Koksochemicznego „Zabrze” S.A. z dnia 18 maja 2011 r.

Na bazie tych ustaleń, zawarliśmy porozumienie kończące, trwający od 25 czerwca 2014 r., spór zbiorowy w JSW KOKS S.A.

Pomimo dobrej współpracy na linii związki zawodowe - zarząd nie udało się rozwiązać wielu problemów, które wciąż mocno dzielą załogę. Nadal obserwujemy wyraźny podział na pracowników Koksowni Przyjaźń i pracowników Kombinatu Koksoche-

micznego „Zabrze”. Różnice te wynikają głównie z faktu zatrudniania już trzeci rok z rzędu pracowników jednej spółki na podstawie dwóch różnych ZUZP, a co za tym idzie z nierównym traktowaniem pracowników na równorzędnych stanowiskach w Zabrzu i w Dąbrowie Górniczej. Taka sytuacja niestety sukcesywnie wzmacnia antagonizmy, niepokój oraz niedobłą atmosferę wśród załogi – głównie dlatego, że wynagrodzenia na wielu stanowiskach rażąco od siebie odstają.

W JSW KOKS S.A., po połączeniu, działają dwie organizacje związkowe należące do OZZZPRC, reprezentujące pracowników ruchu ciągłego. W swym działaniu deklarują one obronę swoich członków oraz całej załogi przed ewentualnymi negatywnymi skutkami połączenia spółek. Staramy się – jako strona społeczna – nie generować kolejnych problemów i antagonizmów. Przeciwnie, dokładamy wszelkich możliwych starań, aby wszystkim pracowało się lepiej i bezpieczniej, w atmosferze zrozumienia i wzajemnej pomocy. Podejmujemy działania w celu integracji pracowników, bez względu na ich przynależność związkową. Nie zrażamy się tym, że po drodze napotyka my osoby, które próbują zniweczyć nasze działania.

Połączenie Kombinatu Koksochemicznego „Zabrze” S.A. oraz Koksowni Przyjaźń S.A. w naszej ocenie należy uznać za eksperyment biznesowy, który jest przez nas oceniany niezbyt wysoko, a którego skutki trudno przewidzieć na chwilę obecną.

DARIUSZ SALAMON

O pogotowiu energetycznym w liście otwartym do ministra...

Sekcja Zakładów Energetycznych wystosowała do Ministra Energetyki Krzysztofa Tchórzewskiego list otwarty następującej treści:

Energetyka zawodowa ulega w dalszym ciągu wielu przeobrażeniom i zmianom. Dla zapewnienia rozwoju firmom oraz dla sprostania wyzwaniom sporządza się strategię biznesowe na kolejne lata. We wszystkich tych opracowaniach głównym elementem dla zarządów firm staje się rachunek ekonomiczny, rentowność i zyskowość jak również sprostanie wyzwaniom w obszarze konkurencyjności na rynku energii. Programy wdrażane do realizacji zadań w grupach energetycznych muszą również wpisywać się w realizowaną aktualnie politykę gospodarczą Rządu RP, opierającą się o generalną zasadę zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego kraju.

Niestety, pomijany w tych dokumentach jest równie ważny element, bezpośrednio wiążący się ze specyfiką prowadzonej działalności, opierającej się przecież o wydane koncesje, a mianowicie bezpieczeństwo publiczne bądź bezpieczeństwo obywateli. Realizując swoją misję, Ministerstwo Energii jako organ rządowy sprawujący nadzór właścicielski również nad energetyką zawodową, winien zadbać o wypełnienie tej jakże istotnej funkcji. Należy podjąć trud, aby doprowadzić do przywrócenia w tym obszarze podstawowych standardów.

Z zebranych informacji oraz posiadanych danych od pracowników grup energetycznych w Polsce wyłania się obraz bardzo mizerny. Pracownicy wpisani w zakres obowiązków, opisani w instrukcjach (również stanowiskowych), a dedykowanych do pracy w zespołach „Pogotowia energetycznego” wypełniają swoje zadania w oparciu o minimalizm. Jest to w generalnej zasadzie pełnienie tzw. „dyżuru” tylko w systemie jednozmianowym (soboty, niedziele i święta) lub dwuzmianowym, natomiast pozostałą część doby w ramach dyżuru domowego. Według tego schematu stanowi to oczywistą sprzeczność z kluczowym dla bezpieczeństwa publicznego składnikiem, jakim są czas reakcji i szybka interwencja. Niezbędnym działaniem staje się wpisanie tych zespołów (pracowników) w cały system natychmiastowego reagowania na nasilające się zagrożenia, działających na podobnych zasadach co służby o analogicznym profilu jak: straż pożarna, policja, pogotowie ratunkowe, pogotowie gazowe, grupy interwencyjne itp. Tylko całodobowy dyżur we wszystkie dni tygodnia zapewni gwarancję szybkiego i sprawnego reagowania na występujące zagrożenia w sferze bezpieczeństwa publicznego, jak również

w obszarze działań prewencyjnych eliminujących niekorzystne następstwa. Wiąże się to oczywiście ze stałą współpracą tych zespołów ze służbami ruchu urządzeń energetycznych (dyspozycje), a nade wszystko z zachowaniem ich pełnej mobilności, sprawności oraz szybkości reagowania.

Szerokie spektrum zagrożeń dla mieszkańców, jak również służb ratunkowych wiąże się oczywiście z eliminowaniem czynników mogących spowodować porażenie prądem elektrycznym. Są to w głównej mierze :

- pożar,
- kolizja drogowa z udziałem infrastruktury sieciowej,
- ładunek wybuchowy,
- zerwane przewody,
- powódzie,
- przepięcia,
- akty wandalizmu lub sabotażu.

Prócz wymienionych wyżej najczęściej występujących stanów zagrożenia, należy pamiętać również o podstawowej roli służb ruchowych w energetyce, jaką jest zapewnienie ciągłości dostaw energii elektrycznej oraz dotrzymanie standardów i parametrów sieciowych, w tym również dbałość o dotrzymanie wskaźników SAIDI, SAIFI itd.

Oczekując zrozumienia, w oparciu o przedstawione argumenty należy wdrożyć optymalne i jednolite rozwiązania we wszystkich koncesjonowanych spółkach energetycznych. Tylko system oparty o całodobowy cykl pracy zespołów pogotowia energetycznego jest w stanie zapewnić spełnienie tych wymogów. Pracownicy pogotowia energetycznego muszą czuć się jednym z najistotniejszych elementów systemu bezpieczeństwa obywateli, mieć przekonanie o stabilizacji zatrudnienia i wzorowej organizacji pracy.

Z wyrazami szacunku

PIOTR SERAFIN

Przewodniczący Sekcji Zakładów Energetycznych

...i z poziomu Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego

Z inicjatywy Sekcji Zakładów Energetycznych OZZPRC w Wojewódzkich Rad Dialogu Społecznego podjęte zostaną kroki zmierzające do zaangażowania samorządów lokalnych w lobbowanie na rzecz poprawy zasad dotyczących bezpieczeństwa publicznego.

(Ciąg dalszy na stronie 5)

(Ciąg dalszy ze strony 4)

Niezbędne działania, które winny być podjęte, aby osiągnąć zamierzony efekt to:

- wpisanie w schemat funkcjonowania służb reagowania na zagrożenia takich zespołów jak:
 - pogotowie energetyczne,
 - pogotowie gazowe,
 - pogotowie drogowe,
- współpraca i szkolenia obejmujące prowadzenie akcji ratowniczej z już funkcjonującymi służbami,
- współpraca i szkolenia dotyczące likwidacji zagrożeń,
- współpraca z pracodawcami w zakresie organizowania zespołów szybkiego reagowania na zagrożenia,
- zapewnienie całodobowej i we wszystkie dni tygodnia, obsady personalnej zespołów ratownictwa,
- współpraca ze sztabami kryzysowymi
- kooperacja wszystkich służb „szybkiego reagowania” na zagrożenia dla bezpieczeństwa publicznego:
 - pożar,
 - bomba,
 - powódź,
 - wichura.

Każda, a na pewno większość akcji ratowniczych likwidujących zagrożenia wiąże się z koniecznością wyeliminowania czynnika mogącego spowodować zagrożenie dla osób postronnych, jak i ekip ratowniczych. Takim czynnikiem niewątpliwie jest prąd elektryczny i gaz. Porażenie prądem elektrycznym kończy się najczęściej kalectwem lub śmiercią. Pożar budynków lub innych elementów infrastruktury powodują bezwzględną konieczność odłączenia zasilania, to samo dotyczy powodzi i zalewania urządzeń energetycznych pozostających pod napięciem. Zerwane przewody trakcji elektrycznej, uszkodzenie gazociągu, ulatnianie się gazu, grożą poważnymi konsekwencjami dla życia ludzkiego. Nader często dochodzi również do kolizji komunikacyjnych z infrastrukturą sieci trakcyjnej tj. ze:

- słupami,
- złączami kablowymi,

- stacjami transformatorowymi i rozdzielnicami,
- stacjami rozdzielczymi itp.

Kolejnymi przypadkami zagrożeń są po prostu akty wandalizmu, sabotażu albo nieświadomego stwarzania zagrożenia np. nieuprawniona wycinka drzew.

Katalog wszystkich wydarzeń, mogących stanowić zagrożenie dla życia, a wiążących się z pracą urządzeń gazowych i energetycznych jest naprawdę szeroki.

Cały katalog zagrożeń oraz działań zmierzających do niwelacji ich ma swój jeden wspólny mianownik: szybkość reakcji, czas rozpoczęcia akcji lub eliminacja zagrożenia. Tych kluczowych elementów nie da się realizować, stosując na danym obszarze rozwiązania opierające się o tzw. dyżur domowy – pogotowie domowe. Takie rozwiązanie zawsze skutkować będzie wydłużeniem czasu podjęcia akcji. Niestety tak najczęściej się to odbywa. Bezpieczeństwo musi kosztować i musi opierać się o sprawdzoną metodologię. Odpowiednio wyszkolone służby – zespoły ludzkie dedykowane do tych zadań muszą wykazywać się pełnym profesjonalizmem.

Wnioskujemy o wprowadzenie zasady dyżuru całodobowego, przez wszystkie dni tygodnia na obszarach w skali regionu – rejonu (obszar objęty granicami 15 minut podjęcia interwencji) stałych zespołów ratowniczych lub tzw. zespołów szybkiego reagowania (w ramach pogotowia energetycznego czy gazowego). Zasada ta wprowadzi element przynależności do służb gwarantujących bezpieczeństwo publiczne oraz stabilizację zatrudnienia dla całej rzeszy zawodów w energetyce takich jak: elektromonter PE, elektromonter uniwersalny, starszy elektromonter, elektromonter urządzeń stacyjnych i rozdzielczych itp. Oczekujemy wsparcia w realizacji tej inicjatywy.

PIOTR SERAFIN

Przewodniczący Sekcji
Zakładów Energetycznych OZZPRC

O LEPSZE PŁACE W ENERGETYCE

Przewodniczący Sekcji Zakładów Energetycznych Piotr Serafin wystąpił do Ministerstwa Energii, by realizując swoje uprawnienia jako organu sprawującego nadzór właścicielski, włączyło się bezpośrednio lub poprzez przedstawicieli ministerstwa w radach nadzorczych spółek energetycznych, w proces wzrostu wynagrodzeń dla pracowników sektora energetycznego. Będzie to realizacją postulatów wypełniających deklarację wyborczą partii rządzącej, mówiącą o dążeniu do wyrównywania

poziomu wynagrodzeń pracowników do poziomu w odpowiedniej branży w Unii Europejskiej.

W swoim wystąpieniu przewodniczący zauważa, że działając w oparciu o prowadzony dialog społeczny w grupach energetycznych, takie działania należy wspierać lub stymulować. Związki zawodowe oczekują zrozumienia i wsparcia tych negocjacji przez Ministerstwo Energii.

SEKcja ELEKTROCIĘPŁOWNI I CIĘPŁOWNI

W dniach 6-9 grudnia 2016 r. w Kobylnicy k. Poznania odbyła się konferencja Rady Sekcji Elektrociepłowni i Ciepłowni OZZZPRC. Była ona podzielona na dwa panele tematyczne.

W pierwszym panelu przedstawiciele sekcji spotkali się z przewodniczącym Zrzeszenia Krzysztofem Kisielewskim, a także z prezesem zarządu Veolia Energia Poznań Zespół Elektrociepłowni SA Alexandrem Farionem i członkiem zarządu tejże firmy Markiem Kosmowskim. Przedstawiciele władz Veolia Energia przybliżyli działalność tej firmy w Polsce.



Veolia obecna jest na pięciu kontynentach i zatrudnia blisko 174 tys. osób. W Polsce jest od 1997 r. Funkcjonuje w trzech obszarach: energia, woda i odpady. Swoją działalność prowadzi poprzez spółki zależne, w tym: Veolię Energię Polska (spółkę holdingową), siedem głównych spółek operacyjnych – Veolię Energię Warszawa, Veolię Energię Łódź, Veolię Energię Poznań, Veolię Energię Poznań ZEC, Veolię Term, Veolię Industry Polska, Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji w Tarnowskich Górach oraz ich spółki zależne.

Grupa Veolia w Polsce jest jednym z czołowych dostawców usług w zakresie zarządzania energią, gospodarki wodno-ściekowej i odpadowej. Spółki grupy w Polsce przykładają wielką wagę do bezpieczeństwa środowiskowego. Wynikiem tego jest zobowiązanie do:

- wdrażania nowoczesnych rozwiązań ograniczających emisje,
- zmniejszania zużycia surowców i energii,
- produkcji energii ze źródeł odnawialnych oraz w procesie kogeneracji.

Mówili też o prowadzonych obecnie w Poznaniu rozmowach nad ewentualnymi zmianami w zakładowym układzie zbiorowym pracy oraz wprowadzonym w spółce „Programie poleceń pracowniczych”, który polega na poleceniu przez pracownika kandydata do pracy w Veolia Energia Poznań ZEC SA.

Z kolei w drugim panelu przeprowadzone zostało szkolenie przez sędzię Sądu Pracy w Dąbrowie Górniczej Annę Topolską. Dotyczyło ono rewolucyjnych zmian prawie pracy w 2016 roku, a w szczególności praktyki stosowania nowych przepisów i najnowszego orzecznictwa w sporach pracowniczych

(związanych z nim kontrowersji i interpretacji).

W szczególności omówiono takie zagadnienia jak:

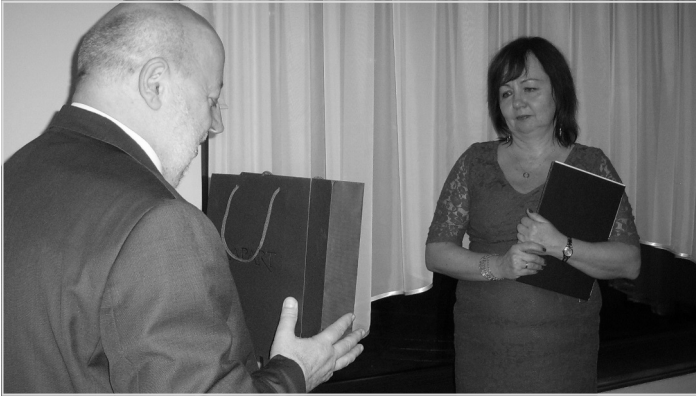
- stosowanie w praktyce zmian w prawie pracy z zakresów umów terminowych,
- okresy wypowiedzeń po nowemu,
- obowiązki pracodawcy wobec okręgowego inspektora pracy oraz skutki ich zaniechania,
- zawieranie umów cywilnoprawnych – konsekwencje dla pracodawcy,
- ochrona przedemerytalna a umowa na czas określony,
- badania profilaktyczne i stan zdrowia pracownika a stosunek pracy; utrata zdolności do pracy; wynagrodzenie pracownika niezdolnego do pracy w okresie wypowiedzenia,
- brak właściwych wyników pracy jako przyczyna wypowiedzenia umowy o pracę w bieżącym orzecznictwie Sądu Najwyższego,
- miejsce świadczenia pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego; zmiana miejsca świadczenia pracy; delegacja czy art. 42 kodeksu pracy,
- złożenia oświadczenia o rozwiązaniu umowy drogą elektroniczną,
- powierzenie pracownikowi dodatkowych obowiązków a wysokość wynagrodzenia za pracę w orzecznictwie Sądu Najwyższego,
- kiedy wypowiedzenie zmieniające; porozumienie czy wypowiedzenie zmieniające; zmiana warunków zatrudnienia pracownika; polecenie wykonania innej pracy,
- kontrola poczty służbowej pracownika w orzecznictwie Sądu Najwyższego.



W dalszej części spotkania odbyła się uroczystość wręczenia podziękowań członkom zarządu i komisji rewizyjnej sekcji, którzy pełnili swoje funkcje w latach 2012-2016. Otrzymali je zastępcy przewodniczącego: Katarzyna Leszczyńska, Zbigniew Tomasik i Andrzej Jankowski oraz członkini komisji rewizyjnej Teresa Wiśniewska. Podziękowano także nieobecnym Tomaszowi Prusakowskiemu i Jackowi Walewskiemu, którzy w ostatniej kadencji również pełnili funkcję wiceprzewodniczącego.

(Ciąg dalszy na stronie 7)

(Ciąg dalszy ze strony 6)



Podziękowania dla wiceprzewodniczącej Katarzyny Leszczyńskiej



Podziękowania otrzymuje wiceprzewodniczący Andrzej Jankowski



Podziękowania odbiera wiceprzewodniczący Zbigniew Tomasiak



Podziękowania dla Teresy Wiśniewskiej, członkini komisji rewizyjnej

Ponadto podczas posiedzenia Bogdan Walkowiak, członek prezydium OZZZPRC omówił działalność Zrzeszenia w ostatnim czasie. Przewodniczący Zrzeszenia Krzysztof Kisielewski mówił o planach na przyszłość, a także o funkcjonowaniu Forum Związków Zawodowych. Przewodniczący sekcji Jan Ciężki wyraził pogląd, że istnieje pilna potrzeba zmiany interpretacji statutu OZZZPR, tak by nie istniało domniemanie potrzeby nadania sekcjom osobowości prawnej. Informację z działalności sekcji w 2016 r. przedstawili członkowie jej zarządu i komisji rewizyjnej.

Przekazano także informację, że Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego Veolia Energia Łódź S.A. podjął uchwałę, że z dniem 31 grudnia 2016 r. występuje ze struktur Sekcji Elektrociepłowni i Ciepłowni. Jednocześnie organizacja ta pozostaje w strukturach Zrzeszenia.

HIERONIM OWCZAREK
Sekretarz Sekcji Elektrociepłowni
i Ciepłowni OZZZPRC

Przywrócić obowiązek negocjowania wskaźnika przyrostu wynagrodzeń w przedsiębiorstwie

Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego planuje podjąć inicjatywę w zakresie przywrócenia zasad, które obowiązywały przed uchynieniem ustawy o negocjacyjnym systemie kształtowania przyrostu przeciętnych wynagrodzeń u przedsiębiorców.

Chodzi o przywrócenie nałożenia na przedsiębiorców obowiązku negocjowania ze związkami zawodowymi co roku wskaźnika przyrostu przeciętnego wynagrodzenia. Obecnie z uwagi na brak regulacji ustawowych dotyczących procedury negocjacyjnej, pracodawcy w ogóle nie przystępują do negocjacji w zakresie ustalenia wskaźnika przyrostu przeciętnego wynagrodzenia. Przypomnijmy, że celem uchynienia ustawy miało być pozostawienie negocjacji płacowych w pełnej suwerenności dla podmiotów dialogu społecznego w przedsiębiorstwie. Tymczasem przyniosło to odwrotny efekt – pracodawcy w ogóle nie podejmują i nie prowadzą negocjacji płacowych w tym zakresie.

OBSŁUGA PRAWNA

Od jakiegoś czasu (i to raczej dłuższego niż krótszego) słyszę o powtarzających się kłopotach z zapewnieniem sobie przez nasze organizacje efektywnej obsługi prawnej. Zarówno na szczeblu krajowym, jak i lokalnym – zakładowym. Warto więc omówić ten problem.

Od czasu do czasu podczas posiedzeń zarządów czy prezydiów zgłaszane są krytyczne uwagi dotyczące zwleknięcia lub niereagowania zakontraktowanych prawników lub kancelarii na prośby o interwencje czy opinie. Budzą one wiele emocji, ponieważ wiążą się z przelewami na rzecz tych podmiotów prawnych. Stąd frustracje i być może nieporozumienia. Spróbujmy więc zdefiniować i nazwać problem po imieniu. Być może wtedy uda się go skutecznie rozwiązać.

Organizacje nasze funkcjonują na kilku poziomach:

- ogólnokrajowym, dzięki przynależności do Ogólnokrajowego Zrzeszenia Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego

OZZZPRC zapewnia obsługę prawną, która sprowadza się głównie do opiniowania, jak również załatwiania spraw w wymiarze ogólnokrajowym – można powiedzieć strategicznych lub takich, których rozstrzygnięcie będzie rzutowało na sytuację formalno-prawną w zakładach pracy. Ponadto na co dzień dochodzą niektóre sprawy interwencyjne zgłoszone przez zakładowe organizacje związkowe. Do realizacji takich celów potrzebna jest współpracująca ze Zrzeszeniem kancelaria prawna oraz wynajmowane ad hoc autorytety prawne (w celu sporządzenia opinii, opracowań czy innych). Zrzeszenie, jeśli chce być instytucją poważną, musi w swoim budżecie zapewnić środki na opłaty z tego tytułu. Ważne jest też zawieranie odpowiednich umów dotyczących tejże obsługi, tak by przede wszystkim cele były jasno sprecyzowane. W innym wypadku może się okazać, że kancelaria zajmie się drobnymi, nierzadko czasochłonnymi sprawami, które zablokują sprawy poważniejsze.

- ponadzakładowym poprzez sekcje branżowe OZZZPRC

Obsługę prawną zapewniają tu z reguły prawnicy wynajęci przez Zrzeszenie lub przez organizacje zakładowe wchodzące w skład sekcji. Nie jest to efektywna forma obsługi, jednak sekcje nie posiadające osobowości prawnej w praktyce nie mogą jej lepiej zorganizować.

- zakładowym w ramach zakładowych organizacji związkowych

Obsługę prawną zapewniają prawnicy wynajęci przez organizacje zakładowe lub przez Zrzeszenie dla potrzeb obsługi tychże organizacji. Cel obsługi prawnej w tym przypadku jest diametralnie inny – zgłoszenia najczęściej dotyczą spraw indywidualnych pracowników lub mniejszych środowisk zawodowych.

Taki trzypoziomowy model obsługi prawnej może prawidłowo

i efektywnie funkcjonować pod warunkiem, że nie będą mieszane cele zatrudnienia prawników dla potrzeb poszczególnych struktur związkowych poprzez precyzyjne zapisy w umowach z prawnikami czy kancelariami prawnymi. Cele te będą różne dla umów różnych szczebli.

Oczywiście w ramach wspomnianych umów należy zadbać o precyzyjne zapisy dotyczące:

- celu zawarcia umowy oraz określenia rodzaju zadań,
- sposobu komunikacji stron i lokowania zgłoszeń, w tym sposobu ich ewidencjonowania,
- sposobu uzgadniania czasu realizacji zgłoszenia i ewentualnej zmiany priorytetu,
- rodzaju kosztów uwzględnionych umowie,
- sposobu uzgadniania ewentualnych bieżących dodatkowych kosztów związanych z realizacją zgłoszenia, wykraczających poza opłaty wynikające z umowy z prawnikami (nie da się bowiem z góry założyć ilości i rodzajów kosztów bieżących, ponieważ nie są one możliwe do przewidzenia; powinny być zatem uzgadniane przez upoważnione osoby; ponadto koszty związane z delegacjami powinny być oparte o obowiązujące przepisy i odpowiednio udokumentowane),
- zastępstw procesowych,
- kar umownych w przypadku niewywiązywania się z umowy (np. za brak reakcji, czy brak podania terminu realizacji, brak wpłaty wynagrodzenia, nieuzasadnione zerwanie umowy),
- sposobu i terminów rozwiązania umowy, możliwości zawieszenia jej realizacji itp.

Tylko precyzyjne, możliwe do spełnienia zapisy umowy, określające oczekiwania stron mogą uporządkować prawidłowe i efektywne funkcjonowanie obsługi prawnej. Nie należy również zapominać, że z przyczyn praktycznych i logicznych lepiej jest zawrzeć kilka umów opiewających na mniejsze kwoty (z możliwością ich kontynuowania na kolejny rok czy lata) niż jedną lub dwie umowy na duże kwoty.

Sprawdzone w praktyce, dobrze działające kancelarie, jak również prawidłowo realizowane umowy z indywidualnymi prawnikami powinny być popularyzowane m.in. w publikatorach związkowych. Z kolei podmioty przeciążone pracą lub z innych powodów nieefektywne powinny być sukcesywnie eliminowane na rzecz osób i kancelarii gwarantujących większe zaangażowanie w dotrzymanie terminów realizacji zgłoszenia. Z kolei zapisanie kar umownych (niedużych, ale dotkliwych) wprowadza „automatycznego strażnika” realizacji umowy.

W praktyce nie sprawdza się formuła mieszania zadań zawodowych i prywatnych w zakresach usług prawników, z którymi zawieramy umowy. Sprawy te powinny być wyraźnie oddzielone – zarówno formalnie, jak i finansowo.

Redakcja będzie wdzięczna za wszelkie uwagi dotyczące funkcjonowania (dobrze lub źle – w ocenie piszącego) obsługi prawnej w strukturach związków pracowników ruchu ciągłego.

Ze związkowym pozdrowieniem
ZBIGNIEW STĘPIEŃ

KANCELARIA PRAWNA O OCHRONIE PRZEDEMERYTALNEJ

PYTANIE:

W tym roku w sierpniu osiągnę wiek emerytalny i nie będę objęty ochroną, zgodnie z art.39 ustawy Kodeks pracy z 1974 r. Czy po wejściu nowej ustawy 1 października 2017 r. będę objęty ochroną stosunku pracy przewidzianą w art. 29?

PRAWNIK ODPOWIADA:

Stosownie do treści art. 29 przywołanej przez Pana ustawy:

1. Pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie są objęci ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy i osiągną wiek emerytalny wynoszący dla kobiet 60 lat i dla mężczyzn 65 lat przed upływem 4 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, podlegają ochronie stosunku pracy, o której mowa w tym przepisie, przez okres 4 lat, licząc od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, także wówczas, gdy upływ tego okresu przypadnie po osiągnięciu wieku 60 lat przez kobiety i wieku 65 lat przez mężczyzn.
2. Osoby, które w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy nie są pracownikami i które osiągną wiek emerytalny wynoszący dla kobiet 60 lat i dla mężczyzn 65 lat przed upływem 4 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, podlegają ochronie stosunku pracy wynikającej z art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy przez okres 4 lat, licząc od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy, także wówczas, gdy upływ tego okresu przypadnie po osiągnięciu wieku 60 lat przez kobiety i wieku 65 lat przez mężczyzn.

Ust. 1 ww. przepisu określa zatem dwie przesłanki: brak objęcia ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 kodeksu pracy oraz osiągnięcie wieku emerytalnego dla mężczyzn 65 lat przed upływem 4 lat od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy.

Jeśli zatem pracownik w dniu wejścia w życie ukończył 65 lat, to nie spełni się druga przesłanka warunkująca objęciem ochroną, albowiem pracownik już osiągnął wiek emerytalny.

Słowa: „także wówczas, gdy upływ tego okresu przypadnie po osiągnięciu wieku 60 lat przez kobiety i wieku 65 lat przez mężczyzn” dotyczą jednak dalej sytuacji upływu 4-letniego okresu osiągnięcia wieku emerytalnego, licząc od dnia wejścia w życie ustawy. Uzasadnienie znajdujące się na stronie Sejmu nie wnosi nic znaczącego do analizy ww. zagadnienia, mowa jest w nim bowiem tylko o konieczności zsynchronizowania przepisów.

W mojej ocenie należałoby rozważyć czy pracownik nie korzystałby z ochrony nie z art. 29, a z art.28 ustawy. Art. 28 stanowi bowiem, że pracownicy, którzy w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy są objęci ochroną stosunku pracy wynikającą z art. 39 ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy, lub osoby, które byłyby objęte taką ochroną, jeżeli w tym dniu pozostawałyby w stosunku pracy, od dnia wejścia w życie niniejszej ustawy korzystają z ochrony stosunku pracy, o którym mowa w tym przepisie, do osiągnięcia wieku emerytalnego wynikającego z przepisów ustawy zmienianej w art. 1 niniejszej ustawy w dotychczasowym brzmieniu.

W swoim pytaniu podał Pan, że pracownik ukończy 65 lat w sierpniu 2017 r., czyli zakładam, że urodził się w sierpniu 1952 r. Zmieniana ustawa, w wersji dotyczącej wydłużenia wieku emerytalnego, zawierała rozwiązanie, w którym mężczyźni urodzeni od dnia 1 lipca 1952 r. do dnia 30 września 1952 r. osiągają wiek emerytalny w dniu ukończenia 66 lat i 7 miesięcy. W zestawieniu z treścią art. 28 ustawy oznaczałoby, że pracownik korzystałby z ochrony do ukończenia 66 lat i 7 miesięcy, czyli skoro ustawa wchodzi w życie w październiku 2017, okres ochrony wynosiłby 1 rok 5 miesięcy.

Pozdrawiam
PAWEŁ JURAŁOWICZ
Radca prawny

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

ZMIANY W KODEKSIE PRACY

Od 2017 roku weszły w życie znowelizowane przepisy Kodeksu pracy. Nowe regulacje dotyczą m.in. świadectw pracy, regulaminu wynagradzania, a także terminu złożenia do sądu odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę. Nowelizacja przepisów prawa pracy nastąpiła na podstawie przyjętej 16 grudnia 2016 r. ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. z 2016 r. poz. 2255). Nowe regulacje zaczęły obowiązywać z dniem 1 stycznia 2017 r. W zakresie prawa pracy wprowadzono zmiany pięciu przepisów dotyczących:

□ REGULAMINU WYNAGRADZANIA

Zmiana sprowadza się do obowiązku ustanowienia regulaminu wynagradzania u przedsiębiorcy zatrudniającego powyżej 50 osób, jego fakultatywnego wprowadzenia w jednostkach niezatrudniających 50 pracowników oraz ustanowienia regulaminu wynagradzania w jednostkach zatrudniających od 20 do 50 pracowników na żądanie zakładowej organizacji związkowej.

□ WYDAWANIA ŚWIADECTW PRACY

Pracodawca ma obowiązek niezwłocznego – najpóźniej w terminie 7 dni – wydania świadectwa pracy, o ile nie zamierza kontynuować zatrudnienia pracownika. Jeśli zaś zamierza go zatrudniać nadal po zakończeniu jednego stosunku pracy, świadectwo może być wydane – na żądanie pracownika złożone na piśmie lub w formie elektronicznej. Ponadto zawarto delegację dla ministra właściwego dla spraw pracy do wydania nowego wzoru świadectwa pracy.

□ WPROWADZANIA REGULAMINU PRACY

Zmiany de facto tożsame są ze zmianami dotyczącymi regulaminu wynagradzania.

□ WSPÓŁODPOWIEDZIALNOŚCI MATERIALNEJ PRACOWNIKA

Zmieniono treść art. 125 § 1 stanowiącego, że umowa o współodpowiedzialności materialnej pracowników musi być zawarta na piśmie pod rygorem nieważności.

□ TERMINÓW ODWOŁANIA DO SĄDU PRACY

Ostatnia ze wskazanych zmian dotyczy Działu XII Kodeksu Pracy - Rozpatrywanie sporów o roszczenia ze stosunku pracy. Nowe brzmienie otrzymał art. 264:

§ 1. *Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiedzającego umowę o pracę.*

§ 2. *Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi*

się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.

§ 3. *Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.*

Dotychczas obowiązywały następujące terminy wnoszenia odwołań do Sądu Pracy:

- odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę, jak i warunków umowy o pracę wnosi się w terminie 7 dni od dnia otrzymania przez pracownika wypowiedzenia;
- żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę;
- żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 14 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Po wejściu w życie znowelizowanych przepisów od 1 stycznia 2017 r. wszystkie te terminy ulegają wydłużeniu do 21 dni.

Zmiany te są korzystne dla pracownika. Jeśli na wypowiedzeniu pracodawca wpisuje 7-dniowy termin odwołania, to taki zapis jest nieprawidłowy i pracownika obowiązuje termin 21-dniowy. Termin liczy się jako 21 dni kolejnych, a więc wlicza się do niego soboty i niedziele. Dopiero gdy ostatni dzień terminu przypada na niedzielę lub dzień ustawowo wolny od pracy, termin kończy się w kolejnym zwykłym dniu, np. jeśli termin kończy się 11 listopada, to wtedy koniec terminu nastąpi 12 listopada, a jeśli kończy się w niedzielę, to ostatnim dniem terminu będzie poniedziałek.

UWAGA!

Zachowanie terminu procesowego, czyli terminu odwołania następuje albo poprzez złożenie pozwu w sądzie albo poprzez nadanie go na Poczcie Polskiej..

CO ZROBIĆ, GDY ODZIEDZICZYMY NIERUCHOMOŚĆ?

Wielu z nas spotkało się z sytuacją (osobiście lub w najbliższym otoczeniu), że zmarła mu bliska osoba, pozostawiając po sobie nieruchomość lub jej część. Co więc zrobić, by uregulować ten stan rzeczy? Poniżej prezentujemy sposób postępowania w takim przypadku (dla celów niniejszej publikacji pomijamy w tym miejscu kwestię przyjęcia lub odrzucenia spadku, przyjmując, że spadek – nieruchomość przyjmujemy).

UWAGA!

Przy śmierci współmałżonka objętego majątkową wspólnością małżeńską – z chwilą śmierci udziały ze wspólnych ustala się na udziały po 1/2 części.

Dla nieruchomości prowadzi się odrębny rejestr, zwany księgami wieczystymi. Wpisuje się tam m.in. dane nieruchomości ma-

(Ciąg dalszy na stronie 11)

(Ciąg dalszy ze strony 10)

jące ją wyróżnić oraz dane właściciela lub współwłaścicieli. Dla tego tak istotne jest, aby po śmierci każdego z ujawnionych właścicieli wpisać w jego miejsce spadkobiercę(-ów).

Pierwszym krokiem w tym kierunku jest ustalenie praw do spadku przysługujących poszczególnym spadkodawcom. W tym celu możemy albo skierować właściwy wniosek do sądu powszechnego – sądu właściwego dla miejsca śmierci spadkodawcy lub udać się do notariusza w celu sporządzenia aktu dziedziczenia, przy czym należy pamiętać, że o ile do sądu możemy złożyć wniosek samodzielnie – niezależnie niejako od pozostałych spadkobierców, to do notariusza musimy udać się wraz ze wszystkimi spadkobiercami ustawowymi. Będzie to mniej skomplikowane w wypadku gdy w krąg dziedziczenia powołani będzie współmałżonek lub/i dzieci zmarłej osoby, a znacznie trudniejsze, gdy ustalać będziemy postępowanie spadkowe po kolejnym krewnym. Wówczas to w zasadzie pozostanie nam droga sądowa.

Po uzyskaniu postanowienia sądu o nabyciu praw do spadku – lub notarialnego poświadczenia dziedziczenia – w terminie 6 miesięcy złożyć musimy stosowną deklarację spadkową do właściwego urzędu skarbowego na specjalnym formularzu. Informację o wyborze formularza uzyskamy w punkcie informacyjnym każdego z urzędów skarbowych po krótkim przedstawieniu sprawy. Złożenie tej deklaracji w ww. terminie przez osoby z I grupy podatkowej gwarantuje nam ustawowe zwolnienie z konieczności uiszczenia podatku od spadku. Wynikiem złożenia deklaracji w urzędzie skarbowym jest uzyskanie zaświadczenia lub decyzji organu.

Z postanowieniem sądu (lub notarialnym poświadczeniem dziedziczenia) oraz zaświadczeniem urzędu skarbowego (lub decyzją) możemy złożyć wniosek do sądu rejonowego – wydziału ksiąg wieczystych, który prowadzi księgę wieczystą dla nabywanej w formie spadku nieruchomości. Wniosek ten składamy na specjalnym formularzu KW-WPIS, który możemy pobrać w każdym sądzie prowadzącym wydział ksiąg wieczystych lub pod adresem internetowym <http://bip.ms.gov.pl/pl/rejestry-i-ewidencje/ksiegi-wieczyste/>. W załączniku musimy w oryginale przedłożyć co najmniej postanowienie sądu o nabyciu praw do spadku (lub notarialne poświadczenie dziedziczenia) oraz zaświadczenie z urzędu skarbowego. O ile dokonaliśmy działu spadku, musimy także przedłożyć odpowiedni dokument z tym związany (odpowiednio sądowe postanowienie lub akt notarialny).

ODSETKI

Do początku 2016 r. w polskim prawie znane były odsetki za zaległości podatkowe, odsetki ustawowe i odsetki maksymalne oraz odsetki w transakcjach handlowych (dla przedsiębiorców). Podział ten był w miarę czytelny i raczej nie generował problemów interpretacyjnych.

Od 2016 roku w dalszym ciągu funkcjonują odsetki za zaległości podatkowe, ale mamy także odsetki kapitałowe, odsetki ustawowe, maksymalne odsetki ustawowe, odsetki za opóźnie-

nie, odsetki za opóźnienie w transakcjach handlowych (dla przedsiębiorców) i maksymalne odsetki za opóźnienie.

Dość trudno jest zorientować się, z jakimi odsetkami mamy do czynienia, szczególnie że różnią się one nie tylko nazwą, ale i wartością procentową.

Odsetki kapitałowe stanowią wynagrodzenie za korzystanie z cudzego kapitału. Odsetki kapitałowe należą się tylko wtedy, gdy wynika to z czynności prawnej, ustawy, orzeczenia sądu albo decyzji organu. Jeżeli wysokość odsetek kapitałowych nie zostanie w inny sposób określona, należą się odsetki ustawowe czyli w wysokości 5% w skali roku. Odsetki kapitałowe to inaczej odsetki ustawowe, przy czym mogą być one wyższe niż 5%, ale nie mogą przekraczać wartości maksymalnych odsetek ustawowych.

Odsetki ustawowe należą się wtedy, gdy nie zastrzeżono innych odsetek i obecnie ich wartość wynosi 5% w skali roku. Maksymalne odsetki ustawowe wynoszą dwukrotność odsetek ustawowych, czyli 10% w skali roku.

Odsetki za opóźnienie wynikają z opóźnienia w spełnieniu świadczenia pieniężnego. Odsetki te wynoszą obecnie 7% w skali roku. Natomiast maksymalna wysokość odsetek maksymalnych za opóźnienie to 14% w skali roku.

W ustawie o terminach zapłaty w transakcjach handlowych, mającej zastosowanie co do zasady do odpłatnej dostawy towarów oraz odpłatnego świadczenia usług pomiędzy szeroko rozumianymi przedsiębiorcami wprowadzono zasady naliczania odsetek dla transakcji handlowych.

Jeśli termin zapłaty nie został określony w umowie, a wierzyciel spełnił swoje świadczenie i nie otrzymał zapłaty, wierzycielowi bez wezwania przysługują odsetki ustawowe po upływie 30 dni od dnia spełnienia swojego świadczenia do dnia wymagalności (najczęściej jest to dzień zapłaty określony w fakturze VAT lub w wezwaniu do zapłaty).

Jeśli termin zapłaty został określony, a wierzyciel spełnił swoje świadczenie oraz nie otrzymał zapłaty w terminie wymagalności (przeważnie termin zapłaty określony na fakturze), wierzycielowi przysługują bez wezwania odsetki, chyba że strony uzgodniły wyższe odsetki. Odsetki te są naliczane także w wypadku, gdy termin zapłaty został co prawda dochowany, ale w sposób nieuzasadniony wynosił więcej niż 60 dni. Na chwilę obecną wartość tych odsetek wynosi 9,5%.

Z powodu tak dużego zróżnicowania w nazewnictwie odsetek, trzeba zwracać szczególną uwagę na treść podpisywanych umów. Wartości odsetek mogą się zmieniać, co wynika ze zmiany przepisów, dlatego warto sprawdzić, jakie są aktualne wartości w dacie zawierania umowy.

www.kancelaria-porada.pl
biuro@kancelaria-porada.pl
 tel. 781 729 460