



ZWYCIĘSTWO ZWIĄZKOWCÓW W KGHM

W dniu wczorajszym Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego poinformował o zamiarze przeprowadzenia referendum strajkowego w KGHM w dniach 20-25 lutego br. Jednocześnie poinformował, że ZZPPM jest gotów odwołać referendum w wypadku, gdyby Zarząd KGHM zdecydował się spełnić postulaty związkowców do 20 lutego br. Jak widzimy z poniższego Komunikatu ZZPPM Zarząd KGHM z odpowiedzią czekał tylko jeden dzień.

Gratulujemy związkowcom z KGHM!

KOMUNIKAT ZWIĄZKU ZAWODOWEGO PRACOWNIKÓW PRZEMYSŁU MIEDZIOWEGO

W dniu dzisiejszym (8 lutego 2006 roku) w prowadzonym z Zarządem KGHM Polska Miedź S.A. przez Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego sporze zbiorowym doszło do oczekiwanego od kilku tygodni POROZUMIENIA.

Efektom naszych konsekwentnych działań idących w kierunku dalszego wzmacniania udziału płac zasadniczych w płacach ogółem będzie:

1. **podwyższenie stawek płac zasadniczych o 7% ze skutkiem od 01 stycznia 2006 roku,**
2. **przeprowadzenie indywidualnych przeszerogowań 25% stanu załogi we wszystkich Oddziałach KGHM Polska Miedź S.A. jeszcze w miesiącu lutym br.,**

W wyniku prowadzonego sporu zbiorowego uzyskaliśmy także pozytywne deklaracje Zarządu KGHM Polska Miedź S.A. idące w kierunku:

1. **zwiększenia zatrudnienia w sferze produkcyjnej,**
2. **wystąpienia do Walnego Zgromadzenia Akcjonariuszy KGHM Polska Miedź S.A. z wnioskiem o dokonanie odpisu 100 mln zł na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych z zysku za 2005 roku z przeznaczeniem na pomoc w realizacji planu budownictwa jednego jedno i wielorodzinnego dla pracowników Spółki.**

Dzień dzisiejszy był przełomowym w toczącym się sporze zbiorowym. Uzyskaliśmy zakładane w nim cele strategiczne w tym znaczący wzrost stawek osobistego zaszerogowania wszystkich pracowników KGHM Polska Miedź S.A.

Mając powyższe na uwadze Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego oświadcza, że w związku z zawartym porozumieniem i osiągniętymi w nim celami postanawia:

1. **zakończyć z dniem 08 lutego 2006 roku prowadzony z Zarządem KGHM Polska Miedź S.A. spór zbiorowy,**
2. **odwołać zaplanowane w dniach 20 – 25 luty 2006 roku REFERENDUM STRAJKOWE.**

Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego wyraża podziękowania wszystkim tym, którzy wspierali nas w prowadzonym sporze zbiorowym. Po raz kolejny swoją konsekwencją doprowadziliśmy do korzystnych dla całej załogi Polskiej Miedzi rozstrzygnięć. Życzymy bezpiecznej pracy.

Za ZZPPM

**Przewodniczący
Ryszard Zbrzyzny**

Lubin, dnia 8 lutego 2006 r.

EMERYTURY POMOSTOWE – PRACE ZESPOŁU EKSPERTÓW

We wtorek 7 stycznia 2006 r. pod przewodnictwem prof. dr hab. n. med. Pani Teresy Makowiec-Dąbrowskiej odbyło się kolejne posiedzenie Zespołu Ekspertów Medycyny Pracy ds. Zweryfikowania Wykazów Rodzaju Prac w Szczególnych Warunkach oraz o Szczególnym Charakterze.

Zgodnie z zaproponowanym porządkiem obrad członkowie zespołu kontynuowali dyskusję nad ostatecznym kształtem definicji pracy wykonywanej w szczególnych warunkach. Znaczną część dyskusji poświęcono zgodności dotychczasowych prac zespołu z treścią zarządzenia ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 17 listopada 2005 r. w sprawie powołania zespołu, w którym określono m.in. jego zadania.

Z zadowoleniem stwierdzono, że z zarządzenia nie wynika obowiązek sporządzenia przez zespół wykazu stanowisk pracy w szczególnych warunkach. Członkowie zespołu podtrzymują stanowisko, że nie ma możliwości stworzenia takiego wykazu, który byłby kompleksowy i nie pomijał żadnego przypadku. Z tego względu przywiązują dużą wagę do ostatecznej treści definicji, która powinna być podstawą do podejmowania decyzji o zaliczeniu konkretnego rodzaju pracy do pracy w tych warunkach. Zespół uważa, że decyzje w tym zakresie powinny być podejmowane na szczeblu wojewódzkim przez zespoły złożone z lekarza specjalisty medycyny pracy z ośrodka medycyny pracy, pracodawcy, społecznego inspektora pracy, przedstawiciela związku zawodowego i inspektora BHP. Od decyzji takiego zespołu powinno przysługiwać odwołanie np. do wojewódzkiego inspektora pracy.

Ponownie wyrażono opinię o konieczności bliższego sprecyzowania pracy wykonywanej pod ziemią, powietrzem w wodzie i na wodzie czy też poza pomieszczeniami zamkniętymi (na wolnym powietrzu). Członkowie zespołu, jako przykład konieczności sprecyzowania tego problemu, podali m.in. pracę

osób wykonujących zatrudnienie na wodzie w ramach długotrwałych rejsów i tych osób, które każdego dnia po pracy na wodzie wracają do domu.

Komisja postanowiła zwrócić się do specjalistów o opracowanie dodatkowych ekspertyz, w tym przede wszystkim dotyczących wpływu hałasu, który to czynnik, jak dotychczas, nie znalazł się w definicji.

Omawiając zagadnienia pracy o szczególnym charakterze, dyskusję zdominował problem wpisania do wykazu pracy wykonywanej przez nauczycieli oraz osoby odpowiadające za życie tj. lekarzy anestezjologów i chirurgów. W sprawach tych zarysowały się rozbieżności w poglądach członków Zespołu. Postawiono także pytanie, czy do wykazu powinny trafić tylko prace wymagające od osób ich wykonujących szczególnej sprawności psychofizycznej?

Na kolejnym posiedzeniu Zespołu prace nad definicjami będą kontynuowane.

„Definicje zamiast wykazu prac szkodliwych” - komentarz do artykułu zamieszczonego w Gazecie Prawnej z 6 lutego 2006 r.

Jako obserwator, bez prawa głosu, działania Zespołu Ekspertów Medycyny Pracy ds. Zweryfikowania Wykazów Rodzaju Prac w Szczególnych Warunkach oraz o Szczególnym Charakterze zapoznałem redaktora „Gazety Prawnej” z przebiegiem aktualnych prac tego zespołu. Nawiązując do rozszerzenia proponowanej przez Zespół nowej definicji pracy wykonywanej w szczególnych warunkach, przytoczonej w artykule, zwróciłem uwagę, że członkowie Zespołu widzą konieczność doprecyzowania, co rozumie się pod pojęciem „warunki środowiska determinowane siłami natury”, w tym m.in. „praca pod ziemią”. Ponieważ pod ziemią, **oprócz osób zatrudnionych w szczególnych warunkach, zatrudnione są osoby**, wykonujące inne prace, jak np. w Kopali Soli w Wieliczce, w jej zabytkowej i sanatoryjnej części, z tego względu pojęcie pracy pod ziemią musi, zdaniem członków Zespołu, zostać jednoznacznie rozstrzygnięte.

Zarówno ja, a tym bardziej OPZZ, nie kwestionowałem ciężkiej pracy górników, jak również zagrożeń, jakie pociąga za sobą jej wykonywanie.

Niemniej, za sformułowanie, które znalazło się w „Gazecie Prawnej”, a na które nie miałem wpływu (treść artykułu nie została przedstawiona do autoryzacji), oraz za przykład, nie będący moim przykładem, lecz Zespołu, wszystkich, którzy mogli poczuć się urażeni, serdecznie przepraszam.

Andrzej Strębski

KODEKS PRACY. PRAWO DO WYPOCZYNKU URLOP TO TEŻ OBOWIĄZEK

Jeżeli pracownik nie wykorzysta zaległego urlopu do końca marca następnego roku, jego pracodawca zapłaci mandat. Pracownicy niechętnie wypoczywają zimą. Z pomocą pracodawcom przyszedł Sąd Najwyższy, który pozwała na przymusowe wysyłanie pracowników na zaległe urlopy.

Każdy pracownik ma zagwarantowane prawo do wypoczynku. Pracodawca natomiast ma obowiązek doprowadzenia do tego, by osoby, które zatrudnia, wykorzystywały go najlepiej w ciągu roku kalendarzowego. Jeżeli nie jest to możliwe, udziela im urlopu najpóźniej do końca pierwszego kwartału roku następnego. Ciężko jednak zmusić pracowników, by w okresie zimowym składali wnioski urlopowe, a bez wniosku o urlop

pracodawca co do zasady nie może nikogo wysłać na wypoczynek.

Dogadują się

- Zaległe urlopy są problemem w naszej firmie, nikogo jednak nie zmuszamy na siłę do ich wykorzystania. Załoga wie, jakie są przepisy prawa pracy i że obowiązek wykorzystania urlopu wypoczynkowego w pierwszym kwartale roku następnego nie jest kaprysem pracodawcy – mówi Iwona Kloc, kierownik działu personalnego Elektrociepłowni Rzeszów. – Staramy się uzgadniać z załogą terminy, by nikt nie miał zaległości urlopowych na koniec pierwszego kwartału – dodaje Iwona Kloc.

- Kierownicy działów są na bieżąco informowani o liczbie dni urlopowych przysługujących pracownikom. Mają obowiązek tak planować ich urlopy, by nie było zaległości i była zapewniona produkcja – dodaje Danuta Baprawska z firmy Kross z Przasnysza.

Nie wszędzie jednak załogi są tak zdyscyplinowane. Pracodawcy mają kłopoty z wysłaniem pracowników na zaległe urlopy, bo ich udzielenie we wnioskowanych terminach dezorganizowałoby pracę firmy. Receptą na taką sytuację może być styczniowy wyrok Sądu Najwyższego. Orzekł on, że pracodawca może zmusić pracownika, by wziął zaległy urlop wypoczynkowy w pierwszym kwartale następnego roku.

- To bardzo ważne rozstrzygnięcie. Wielu moich klientów ma problem z zaległymi urlopami. Kodeks pracy nakłada na pracodawcę obowiązek, ale nie daje środków na jego realizację – uważa radca prawny Iwona Jaroszevska-Ignatowska. – Swoisty przymus urlopowy pozwoli uniknąć nieprzyjemności w czasie kontroli inspekcji pracy – dodaje Iwona Jaroszevska

Inspekcja karze

Nieudzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego do dnia 31 marca roku kalendarzowego następującego po roku, w którym pracownik nabył do niego prawo, może stanowić wykroczenie przeciwko prawom pracownika, zagrożone jest ono karą grzywny do 5000 zł.

- Dla nas ten wyrok nie ma specjalnego znaczenia, bo od lat staramy się prowadzić taką politykę planowania urlopow, by nie mieć problemów z zaległościami. Pilnujemy planów urlopowych, ale jesteśmy elastyczni przy ich tworzeniu i staramy się uwzględniać oczekiwania załogi – mówi Maria Janiszewska, kierownik działu spraw pracowniczych zakładów mięsnych Byd-Meat S.A. w Bydgoszczy. – Narzucanie terminu urlopowego to potencjalny konflikt z pracownikiem, a tych staramy się unikać – dodaje kadrowa z zakładów mięsnych.

Plan to podstawa

To, że dobre planowanie urlopow może być receptą na zaległe urlopy, potwierdza dr Arkadiusz Sobczyk z Uniwersytetu Jagiellońskiego. Jego zdaniem pracodawca powinien mobilizować załogę do zgłaszania propozycji terminów urlopowych w ramach np. półrocznego planu urlopowego. Jeżeli w określonym czasie nie otrzyma propozycji, wówczas termin urlopu określi sam.

- Można uznać, iż plan urlopow jest wiążący, jeżeli w firmie jest taka praktyka, że pracodawca planuje urlopy realnie i jednoznacznie je egzekwuje – podpowiada dr A. Sobczyk.

Pracodawca może zobowiązać pracowników do określenia terminów, w których chcą wykorzystać zaległe urlopy w określonym przepisami okresie, to znaczy do końca pierwszego kwartału roku następnego. Brak współpracy w tym zakresie może być sankcjonowany karami porządkowymi, np. upomnieniem lub naganą. Taki pogląd wyraził Maciej Nałęcz z Uniwersytetu Warszawskiego w Komentarzu do kodeksu pracy pod redakcją prof. Wojciecha Muszalskiego.

Tomasz Zalewski
za: „Gazeta Prawna”, 8.02.2006 r.