

Jak to jest w KGHM

Zdążyliśmy się już przyzwyczaić do sytuacji, w której nasza aktywność wywołuje reakcję zarówno polityków jak i pracodawców. Zapewne stąd propozycje ustawowego „ukrócenia” związkowych przywilejów, postulaty wyprowadzania związków z firm oraz – jak zawsze – medialne teksty o bająskich zarobkach związkowych „baronów”.

W najnowszym Dzienniku Gazeta Prawna możemy przeczytać, że roczny koszt funkcjonowania związków zawodowych w KGHM (zawsze media dają ten przykład), wynosi 10,4 mln zł. To ogromna suma, ale jak zestawiać ją z rocznym funduszem płac, szacowanym na 2 mld zł (18 tys. prac. X 9,1 tys. zł), to koszt ten stanowi zaledwie 0,5 proc. A jak zestawiać to z zyskami (w 2011 r. KGHM zarobił netto 11,3 mld zł), to jest już tylko 0,1 proc.

Koszty są więc niewielkie. Ale to dzięki sile i skuteczności związków zawodowych pracownicy więcej zarabiają, lepiej wypoczywają, są bardziej związani z firmą i – co jest tego skutkiem – lepiej pracują. To wspiera rozwój i przekłada się na doskonałe wyniki. Warto pamiętać, że silne związki chronią KGHM przed zakusami władzy, dla której każda spółka skarbu państwa to partyjna synekura. Gdyby nie to, o wiele większą część zysku KGHM-u przepadałaby w bezkresnej dziurze budżetowej naszego „taniego” państwa.

(ml)

Wyjścia z grupy i dalszych sukcesów polskiej reprezentacji narodowej życzy NSZZ "Solidarność"

**I TAK
WYGRAMY...!**



**WE WILL
WIN ANYWAY!**

NSZZ
Solidarność

Dzień "Solidarności" na EURO 2012

Polskie władze promując nasz kraj w trakcie wielkiej imprezy piłkarskiej zapomniały o „Solidarności”. Tymczasem gdyby nie odzyskana dzięki „S” wolność – impreza EURO 2012 nie tylko nie odbyła by się w Polsce, ale też na Ukrainie, która do dzisiaj byłaby częścią Związku Radzieckiego!

W marcu ubiegłego roku, podczas spotkania prezydenta UEFA Michela Platini z przewodniczącym Komisji Krajowej NSZZ „Solidarności” Piotrem Dudą w szwajcarskim Nyon, gdzie przedstawiciele związku zwracali uwagę na antypracownicze praktyki niektórych sponsorów EURO 2012, pojawiła się dwustronna deklaracja, że turniej rozgrywany w Polsce i na Ukrainie będzie okazją do promocji „Solidarności” i jej dokonań. Szef Związku zaprosił wtedy prezydenta UEFA, by podczas jednej z najbliższych wizyt w Polsce był gościem związku i odwiedził m.in. historyczną salę BHP w Gdańsku. Argumentował wtedy, że bez zwycięstwa „Solidarności” impreza taka jak EURO nie



Piotr Duda i Michel Platini w siedzibie UEFA w szwajcarskim Nyon

odbyłaby się ani w Polsce, ani na Ukrainie. Zaproszenie zostało przyjęte.

Spotkanie takie – pod hasłem: „Dzień Solidarności na EURO 2012”, odbędzie się w Gdańsku 22 czerwca, przed meczem ćwierćfinałowym. Prezydent UEFA Michael Platini wraz z delegacją, w skład której wchodzi m.in. Martin Kallen (dyrektor organizacyjny UEFA) oraz Zbigniew Boniek, złoży wizytę w Komisji Krajowej. Prezydent Platini wraz z przewodniczącym Piotrem Dudą

w drodze do historycznej Sali BHP zwiedzi wystawę „Drogi do wolności”. Pod pomnikiem Trzech Krzyży zostanie zorganizowane oficjalne zdjęcie, po czym delegacja przez otwartą historyczną Bramę nr 2 Stoczni Gdańskiej przejdzie do Sali BHP, gdzie zwiedzi wystawę i zapozna się z historią „S”.

Wieczorem Piotr Duda wraz z reprezentacją naszego Związku będzie gościł u Michaela Platini na gdańskiej Baltic Arenie podczas meczu ćwierćfinałowego.

MOP

Polska narusza prawo do strajku

Polska narusza prawo do strajku – uważa NSZZ „Solidarność” – i składa skargę do Międzynarodowej Organizacji Pracy.



Bezpośrednią przyczyną skargi jest wydane przez sąd cywilny postanowienie zakazujące organizowania oraz prowadzenia strajku w LOT Aircraft Maintenance Services. Na skutek decyzji sądu, wydanej jedynie na podstawie opinii pracodawcy, z pracy zwolnionych zostało 10 działaczy związkowych. Pracę stracili związkowcy z zakładowej organizacji NSZZ „Solidarność” i Związku Zawodowego Naziemnego Personelu Lotniczego.

Zdaniem ekspertów NSZZ „Solidarność” sąd cywilny wydając postanowienie zakazujące organizowania oraz prowadzenia strajku naruszył ratyfikowaną przez Polskę konwencję MOP nr 87 dotyczącą wolności związkowej

i prawa do organizowania się. Za niezgodne z międzynarodowymi standardami pracy eksperci uznali również, wydanie przez sąd postanowienia na posiedzeniu niejawnym bez poinformowania o tym strony związkowej.

W myśl konwencji nr 87 władza publiczna, a sąd do niej należy, nie może ograniczać działalności związkowej, jeżeli jest ona prowadzona zgodnie z obowiązującymi w tym zakresie przepisami.

Za niezgodne z międzynarodowymi standardami pracy „S” uznaje również fakt, że sąd cywilny bez przeprowadzenia rozprawy i postępowania dowodowego uznał przedstawione przez pracodawcę argumenty za pewne. „Wydanie przez sąd cywilny orzeczenia o zabezpieczeniu roszczenia pracodawcy w ten sposób, że zakazuje się uczestniczącym w sporze zbiorowym związkom zawodowym organizowania oraz prowadzenia strajku, oznacza konieczność przerwania prowadzonej akcji protestacyjnej bez badania jej legalności” – czytamy w skardze, która w najbliższych dniach zostanie przesłana do MOP.

Eksperti „Solidarności” są zdania, że Polska powinna za-

brać o właściwe stosowanie konwencji MOP w praktyce sądowej. Zakaz strajku, o którym orzeka sąd cywilny na posiedzeniu niejawnym bez udziału stron sporu zbiorowego, narusza zagwarantowaną w przepisach MOP wolność związkową.

- W celu prawidłowej realizacji ratyfikowanej konwencji nr 87 MOP, niezbędne jest jasne określenie, że sąd cywilny nie może na posiedzeniu niejawnym udzielić pracodawcy zabezpieczenia w postaci wprowadzenia zakazu organizowania oraz prowadzenia strajku – tłumaczy Ewa Podgórska-Rakiel.

Rozpatrywanie skargi przez MOP może potrwać nawet kilka miesięcy. Jeśli MOP uzna ją za zasadną wezwie rząd do zapewnienia właściwej realizacji konwencji w praktyce. Ostatnia skarga „S” do MOP dotyczyła prawa do zrzeszania się w związku zawodowe osób zatrudnionych na umowach cywilno-prawnych. MOP uznał argumentację Związku i wezwał rząd do zmiany przepisów, aby umożliwić wszystkim bez względu na formę zatrudnienia możliwość organizowania się w związkach zawodowych. •

REGION GORZOWSKI

STRAJK w Steinpol

Od siedmiu dni strajkują pracownicy w Steinpol Central Services w Witnicy (Region Gorzowski). W proteście uczestniczy ponad 190 osób. Protestujący uzależniają zakończenie protestu od rozpoczęcia rozmów z pracodawcą.

Prezydium KK NSZZ „S” w przesłanym do zarządów regionów i sekretariatów branżowych, piśmie zaapelowało o przesyłanie do strajkujących wyrazów poparcia. O proteście w witnickim zakładzie Steinpolu został również poinformowany Wolfgang Rohde, prezydent IG Metal, związku w którym zrzeszeni są pracownicy z niemieckich oddziałów firmy.

Strajk jest wynikiem trwającego od lutego sporu pomiędzy zarządem a organizacją zakładową NSZZ „Solidarność”. Pracownicy walczą o 6 proc. podwyżkę płac i utrzymanie obecnego poziomu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych.

Wprowadzie zarząd zgodził się na wzrost wynagrodzeń ale uzależnił ich wejście życie od zgody Związku na zmniejszenie poziomu wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych. Tymczasem w witnickim zakładzie płaca balansuje na poziomie minimalnego wynagrodzenia. - Proponowaliśmy pracodawcy kilka innych rozwiązań, ale żadne nie zostało przyjęte - mówi Bronisława Łuś przewodnicząca organizacji zakładowej „Solidarność”.

Przedstawiciele pracowników wyczerpali procedurę sporu zbiorowego. Odbyły się mediacje, niestety zakończone niepowodzeniem. W końcu pracownicy zdecydowali się na referendum strajkowe. Na 238 osób głosujących, 182 osoby wypowiedziały się za strajkiem. 22 maja został przeprowadzony strajk ostrzegawczy, a od środy ubiegłego tygodnia pracownicy przystąpili do strajku ciągłego.

Steinpol Central Services Sp. z o.o. należy do koncernu Steinhoff International Holdings Limited. Holding zatrudnia na całym świecie przeszło 42 000 pracowników. W Polsce działa 7 zakładów produkujących meble tapicerowane. •

LUBELSKI LIPIEC

Rocznicowy bieg "Solidarności"

Pogoda nie odstraszyła uczestników XX Biegu „Solidarności” Lubelski Lipiec. Ponad 3 tys. biegaczy stawiło się w sobotę, 2 czerwca na starcie jednej z największych w kraju imprez sportowych pod znakiem „Solidarności”.

Rywalizowali ze sobą studenci, uczniowie szkół gimnazjalnych i pondagimnazjalnych, a także reprezentacje podstawówek, niepełnosprawni i VIP-y. Impreza co roku upamiętnia rocznicę Lubelskiego Lipca '80 oraz powstania NSZZ „Solidarność”.

Bieg Solidarności podzielony był na kilka różnych konkurencji. Bieg główny - liczący 14 km długości - wystartował z Placu Konstytucji w Świdniku, a zakończył się na stadionie w

Lublinie. Ulicami Lublina zorganizowano biegi dla młodzieży szkolnej oraz studentów. Natomiast na bieżni lubelskiego stadionu w Biegu Krasnali rywalizowały przedszkolaki.

Bieg Główny ze Świdnika do Lublina w tym roku rozpoczął się nietypowo. Zawodnicy przed startem przebiegli prolog, z płyty budowlanego lotniska. W tej rywalizacji bezkonkurencyjni okazali się biegacze z Ukrainy, którzy najszybciej pokonali prawie czterzystakilometrową trasę.

Najbardziej pasjonujące były jednak zawody na płycie



stadionu, gdzie rywalizowali najmłodsi. Krasnale, skrzaty, śpiochy i bobasy oraz niepełnosprawne przedszkolaki dały z siebie wszystko, ścigając się na dystansie od 150 do 300 m. Emocje udzielały się także rodzicom i opiekunom, którzy z całych sił dopingowali swoich milusińskich. •

Umowa zlecenia a wypadek przy pracy

Aleksander P. (Bytom): Pracuję w firmie ochroniarskiej na umowę o pracę. Do tego mam jeszcze umowę-zlecenie, ale ta umowa jest podpisana ze spółką-córką mojego pracodawcy. Miałem wypadek przy pracy, który był związany z zadaniami w ramach umowy-zlecenia. Czy przysługują mi z ZUS takie świadczenia, jak przy umowie o pracę?

Zgodnie z art. 3 ust. 3 ustawy z 30.10.2002 r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych, za wypadek przy pracy uważa się nagłe zdarzenie wywołane przyczyną zewnętrzną (powodujące uraz lub śmierć), które nastąpiło w okresie ubezpieczenia wypadkowego pod-

czas wykonywania pracy m.in. na podstawie umowy-zlecenia. Oznacza to, że świadczenia z tytułu wypadku przy pracy przysługują, jeżeli w związku z zawartą umową-zleceniem firma odprowadzała składki do ZUS na ubezpieczenie wypadkowe (powinno to wynikać z formularza ZUS RMUA). Zleceniodawca powi-

nien więc dokonać ustalenia okoliczności i przyczyn wypadku (służy do tego tzw. karta wypadku). Z tytułu wypadku przy pracy poszkodowanemu przysługuje szereg świadczeń. W zależności od okoliczności może otrzymywać m.in. zasiłek chorobowy, świadczenie rehabilitacyjne, odszkodowanie lub rentę.



Prawnik Michał Jaszcwski

Przywrócenie do pracy po wyroku sądu

Ewelina B. (Wołomin): Gdy szef mnie zwolnił, oddałam sprawę do sądu. Chcę przywrócenia na poprzednie stanowisko. Byłam kierownikiem działu jakości na podstawie umowy na czas nieokreślony, ale ten dział został już zlikwidowany. Na jakie stanowisko pracy sąd może mnie teraz przywrócić?

Sąd pracy orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu (art. 45 §1 k.p.). Likwidacja stanowiska pracy w czasie procesu nie pozbawia sądu możliwości orzeczenia o przywróceniu. W wyroku z 9.03.2011 r. Sąd Najwyższy wskazał, że co do zasady nie jest możliwe przywrócenie

do pracy na inne stanowisko niż poprzednio zajmowane (lub na stanowisko, którego pracownik nigdy nie zajmował). Podobnie SN w wyroku z 3.12.2009 r. II PK 104/09 wyjaśnił, iż przywrócenie do pracy na poprzednich warunkach polega w szczególności na dopuszczeniu do wykonywania pracy tego samego rodzaju, a więc do wykonywania czynności na stanowisku zajmowanym przed ustaniem stosunku pracy.

W takich przypadkach pracodawca obowiązany jest przywrócić pracownika nawet na stanowisko nieistniejące (przeciwnym razie nie wykonałby wyroku sądu, co w zależności od okoliczności może stanowić wykroczenie albo przestępstwo). Następnie może jednak zaproponować mu inne warunki zatrudnienia, np. przez zawarcie stosownego aneksu do umowy lub tymczasowe powierzenie innej odpowiedniej pracy.

Trzeba pamiętać, że w myśl art. 45 § 2 k.p. sąd może nie uwzględnić żądania uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że jest to niemożliwe lub niecelowe; wtedy zasądza tylko odszkodowanie. Likwidacja stanowiska pracy sama w sobie nie wyklucza przywrócenia. Sąd może jednak wziąć pod uwagę okoliczności, w jakich nastąpiła (np. czy u pracodawcy jest jeszcze wykonywana tego rodzaju praca; czy w związku ze zwolnieniem powstał konflikt pracownika z pracodawcą i na ile mógłby on przemawiać za niecelowością przywrócenia do pracy; czy zwolnienie miało charakter indywidualny czy grupowy, itp.).

Rzeczywista przyczyna zwolnienia

Antoni W. (Kalisz): Kierownik zapowiedział, że wystąpi do prezesa zarządu o wypowiedzenie mi umowy za nieprawidłowości, których miałem się dopuścić w pracy. Nie zgadzam się z zarzutami, poza tym chodzi o sprawę, o której pracodawca wie od prawie dwóch lat. Kierownik chce się na mnie odegrać za to, że złapałem go na kradzieży (nie mogę tego udowodnić). Czy takie zaległe sprawy mogą być przyczyną wypowiedzenia umowy o pracę?

W przypadku wypowiedzenia przepisy prawa pracy nie przewidują określonego terminu, po upływie którego zwolnienie z pracy byłoby niedopuszczalne (jak np. w przypadku dyscypli-

narki – art. 52 k.p.). W praktyce, w takim przypadku sąd pracy powinien – zgodnie z ustalonym orzecznictwem SN – ustalić, czy przyczyna wypowiedzenia była uzasadniona, prawdziwa i konkret-

na. Wyciągnięcie pracownikowi zaległej sprawy wskazuje na chęć jego pozbycia się przez pracodawcę oraz na to, że rzeczywista przyczyna zwolnienia może być inna. W razie otrzymania wypowiedzenia

należy zatem rozważyć wniesienie pozwu do sądu pracy i przekonanie sędziego o fikcyjności zarzutów zawartych w wypowiedzeniu. W tego rodzaju sprawach na pewno przydatne będzie powołanie się na wyrok z dnia 23 listopada 2010 r. I PK 105/10, w którym SN wyraził pogląd, iż po upływie roku od zdarzenia pracodawca traci możliwość wypowiedzenia umowy z powołaniem się na to zdarzenie (chodzi o analogiczne zastosowanie art. 113 § 1 k.p., dotyczącego zatarcia ukarania karą porządkową).