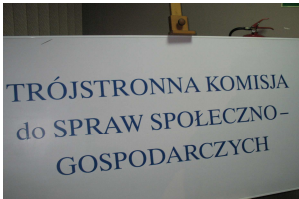




JAK NAPRAWIĆ „USTAWĘ ANTYKRYZYSOWĄ”



18 stycznia br. przewodniczący OPZZ Jan Guz przekazał do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej propozycje zmian w tzw ustawie antykryzysowej:

W nawiązaniu do ustaleń z dnia 14 grudnia 2009 r. zespołu monitorującego wykonanie ustawy o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców przedstawiam następujące propozycje zmian w przedmiotowej ustawie:

1. Największą przeszkodą w skorzystaniu z przepisów ustawy jest zapis w art. 3 ust. 1 pkt. 1, który mówi o tym, że przepisy ustawy stosuje się do przedsiębiorcy, u którego wystąpił spadek obrotów gospodarczych, rozumianych jako sprzedaż, nie mniej jednak niż o 25%, liczony w ujęciu ilościowym lub wartościowym w ciągu 3 kolejnych miesięcy po dniu 1 lipca 2008 r. w porównaniu do tych samych 3 miesięcy w okresie od dnia 1 lipca 2007 r., do dnia 30 czerwca 2008 r.

Dwie rzeczy są tu niekorzystne, a mianowicie to, że z przepisów ustawy mogą skorzystać przedsiębiorstwa u których wystąpiły niekorzystne sytuacje po 1 lipca 2008 r., a jak wiemy kryzys zaczął się znacznie wcześniej. OPZZ wnosi o zmianę daty obowiązywania przepisów tj. od 1 stycznia 2008 r., tym samym z przepisów ustawy mogłyby skorzystać przedsiębiorstwa, które wcześniej zaczęły reagować na kryzys.

Drugim niekorzystnym zapisem jest przyjęta wielkość spadku obrotów gospodarczych o co najmniej 25%. OPZZ wnosi o zmniejszenie tej wielkości do co najmniej 15%.

2. Niepotrzebnym biurokratycznym elementem jest zapis w art. 3 ust. 1 pkt. 5 – uzależniający skorzystanie z pomocy od opracowania programu naprawczego, uprawdopodobniającego poprawę kondycji finansowej przedsiębiorcy. OPZZ wnosi o wykreślenie tego punktu.

3. OPZZ wnosi o nowelizację art. 9 poprzez dodanie pkt. 3 do art. 9 ust. 4 w brzmieniu: „3) Wynagrodzenie pracownika otrzymane w danym okresie rozliczeniowym nie może być niższe od wynagrodzenia określonego w umowie o pracę, pomnożonego przez ilość miesięcy w tym okresie rozliczeniowym”.

Propozycja ma na celu zagwarantowanie pracownikom otrzymania przez dany okres rozliczeniowy wynagrodzenia nominalnego, określonego w umowie o pracę, pomnożone-

go przez ilość miesięcy w tym okresie rozliczeniowym. Należy bowiem zauważyć, że wątpliwości interpretacyjne budzi przepis ust. 4 pkt. 1, w którym określono gwarancję otrzymywania przez pracownika wynagrodzenia nie niższego niż wynagrodzenie minimalne. Powstaje pytanie, czy średnioroczne wynagrodzenie pracownika otrzymane w związku z tym przepisem nie będzie niższe niż określone w umowie o pracę (12 miesięcy x wynagrodzenie określone w umowie o pracę)? Co w sytuacji, gdy w danym roku pracownik przepracował mniejszą liczbę godzin niż wynika to z jego umowy o pracę, a mniejsza liczba godzin była spowodowana przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy. W projekcie powinna zatem znaleźć się gwarancja utrzymania przez pracownika średniorocznego poziomu wynagrodzenia wynikającego z jego uposażenia.

4. Dotyczy art. 13, który miał w zamierzeniu chronić osoby zatrudnione na czas określony. Przystępując do rozmów nad całością pakietu, strona związkowa wyraźnie wskazywała na potrzebę i konieczność jak najszybszego i systemowego ograniczenia masowości zawierania w Polsce umów na czas określony. Wskazywano na patologię tego zjawiska (zawierane są umowy na okres 10, 15 a nawet 30 lat) oraz wysoki odsetek pracowników (28%) zatrudnionych na podstawie umowy o pracę na czas określony.

Zapisy ustawowe nie tylko nie polepszają sytuacji w tym zakresie, ale wręcz drastycznie mogą pogorszyć i dodatkowo destabilizować zatrudnienie pracowników. Zapisy ustawy przewidują bowiem okres 24 miesięcy, w którym nie będzie miał zastosowania art. 25¹ k.p. a jedynie przepisy ustawy. Ustawa wprowadza m.in. zasadę, że umowy na czas określony nie mogą łącznie przekraczać 24 miesięcy. Może zatem zaistnieć sytuacja, że takich umów w okresie kolejnych 24 miesięcy pracodawca z danym pracownikiem będzie mógł zawrzeć kilka, kilkanaście a nawet kilkadziesiąt.

Mankamentem zapisu w art. 13 jest to, że pomimo, iż umowy czasowe można zawierać tylko na dwa lata, to nie są przewidziane żadne konsekwencje za przekroczenie tego okresu. Dodatkowo zniosło się dotychczasową zasadę, że trzecia umowa o pracę ma być bezterminową.

OPZZ proponuje dodanie do art.13 ust.3 o następującym brzmieniu: „3. Jeżeli okres zatrudnienia o którym mowa w ust.1 przekracza 24 miesiące, to z mocy prawa umowa o pracę na czas określony staje się umową o pracę na czas nie określony”.

5. OPZZ proponuje również zmianę w rozdziale 6 – przepisy przejściowe i końcowe, po art. 34 należy dodać art. 34a w brzmieniu: „Art. 34a. Przepisów zawartych w

rozdziale 2 nie stosuje się do pracowników, o których mowa w art. 35 ust. 1 ustawy z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych (Dz.U. 2008 Nr. 237 poz. 1656) oraz wykonujących pracę górniczą w rozumieniu rozdziału 3a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. 1998r. Nr. 162, poz.1118)”.

Uzasadnienie: W świetle obowiązującego prawa z zakresu ubezpieczeń społecznych praca wykonywana w skróconym czasie nie byłaby uznawana za pracę w szczególnych warunkach czy szczególnym charakterze i jej wykonywanie nie byłoby zaliczane do stażu pracy uprawniającego do świadczeń emerytalnych z tych tytułów. Zgodnie z przepisami ww. ustaw, za pracowników wykonujących prace w szczególnych warunkach lub szczególnym charakterze uważa się pracowników wykonujących prace w pełnym wymiarze czasu pracy. Zaproponowana poprawka ma na celu wyłączenie możliwości stosowania przedłużonego okresu rozliczeniowego czasu pracy wobec pracowników zatrudnionych w szczególnych warunkach i szczególnym charakterze, o których mowa w ustawie z dnia 19 grudnia 2008 r. o emeryturach pomostowych oraz ustawie o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych. Intencją partnerów społecznych, proponujących przyjęcie rozwiązań w zakresie łagodzenia skutków kryzysu nie było pogarszanie sytuacji prawnej zatrudnionych co miałyby miejsce w stosunku do grup pracowników wykonujących prace w najtrudniejszych warunkach wynikających z procesów technologicznych i sił natury.

Pragnę przypomnieć, że w dalszym ciągu rząd nie zrealizował punktu 1 opracowanego przez partnerów społecznych „Pakietu działań antykryzysowych”, mówiącego o potrzebie przygotowania i wdrożenia programu kryzysowej pomocy dla społeczeństwa, w szczególności wsparcia rodzin najuboższych poszkodowanych w wyniku kryzysu oraz zwiększenia środków na świadczenia socjalne w związku ze wzrostem liczby osób zwalnianych z pracy, a także – mimo upływu deklarowanego przez premiera D. Tuska terminu – rząd nie przedłożył propozycji wypracowania w minimalnym wynagrodzeniu mechanizmów osiągnięcia poziomu 50% przeciętnego wynagrodzenia (punkt 5 „Pakietu”).

Z poważaniem,
Przewodniczący OPZZ
Jan Guz

Warszawa, 18 stycznia 2010 r.



**KOMUNIKAT
ZWIĄZKU
ZAWODOWEGO
PRACOWNIKÓW
PRZEMYSŁU MIEDZIOWEGO**

Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. oraz działający w jego imieniu w niektórych Oddziałach Spółki Pracodawcy, łamiąc obowiązujące prawo układowe odmówili kilkudziesięciu pracownikom wypłaty należnej im czternastej pensji.

Działanie to jest działaniem odwetowym za udział w le-

galnym 2 godzinnym strajku ostrzegawczym z dnia 11 sierpnia 2009 roku.

Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego zwraca się do wszystkich represjonowanych Pracowników Polskiej Miedzi o zgłaszanie się w biurach ZZPPM i złożenie stosownych upoważnień o dochodzenie w ich imieniu należnych im wynagrodzeń.

Oświadczamy, że wystąpimy z Waszego upoważnienia do Sądów Pracy i doprowadzimy do tego by w KGHM Polska Miedź S.A. prawo było prawem, a nie polityczną igraszką sezonowych decydentów.

O zaistniałym fakcie powiadomiliśmy Państwową Inspekcję Pracy, a Zakładowym Społecznym Inspektorom Pracy zalecamy dokonanie wpisów do księgi ZSIP nakazujących Pracodawcy dokonanie wypłat 14- tej pensji wszystkim tym, którym ta pensja nie została wypłacona z tytułu uczestnictwa w legalnej akcji strajkowej.

Fakt nadużycia władzy, mobbing oraz łamanie ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych będą przedmiotem naszego doniesienia o podejrzeniu przestępstwa przez zarządzających Polską Miedzią do odpowiedniej Prokuratury.

W tle tego zaplanowanego przez Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. zamieszania dokonano pośpiesznej sprzedaży 10% akcji KGHM Polska Miedź S.A.. Odtrąbiono wielki sukces zapominając o tym -bądź manipulując opinią publiczną - że do tego pakietu akcji może być przypisanych około 250 mln złotych dywidendy za 2009 rok. **Czyżby sprzedano część KGHM Polska Miedz S.A. nowym wskazanym przez siebie właścicielom za pieniądze KGHM?**

Realnym także stało się zagrożenie wrogim przejęciem kontroli nad naszą Spółką .

Nie mamy tutaj żadnych wątpliwości, Polska Miedź stała się areną politycznych rozgrywek rządzących liberałów. Czy liberałowie znowu będą kojarzeni z aferami? Tą lekcję w historii Polskiej Miedzi już przerabialiśmy.

Pracownicy Polskiej Miedzi!

Zapewniamy, że żaden z Was nie pozostanie sam. Nikt z Was nie może być i nie będzie traktowany przez Pracodawcę jak przedmiot.

Waszym prawem jest być wynagradzany w odpowiedniej wysokości i w odpowiednim terminie.

Waszym prawem także jest uczestnictwo w akcji strajkowej organizowanej przez związki zawodowe i nie jest to zachowanie nielegalne.

Waszym prawem jest zachowanie godności i honoru osobistego, a bezprawiem jest szantażowanie Was i „łamanie Waszych kręgosłupów”.

Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego był i jest z Wami , możecie na nas liczyć.

Razem damy radę bezwzględnyliberałom.

Za ZZPPM

Przewodniczący
Ryszard Zbrzyzny

Lubin, 19 stycznia 2010 r.