



Przegląd

Wydarzeń Związkowych

Numer 6 (118)

<http://pwz.opzz.org.pl>

Czerwiec 2004 r.

STRUKTURA

OPZZ

Spis treści:

Związki w teorii i praktyce:

Struktura OPZZ

Jan Guz Komentarz	– s. 3
Zbigniew Janowski Recepta na sukces	– s. 4
Eugeniusz Sommer Jednolity związek hutników	– s. 5
Andrzej Szczepański Ważne kryteria	– s. 6
Maciej Światłowski Praktyka przekonuje	– s. 7
Ryszard Wanat Związek w ofensywie	– s. 8
Jan Sierzęga Poznać własne słabości	– s. 9
Z perspektywy powiatu	– s. 10

Prawo na co dzień:

Świadczenia przedemerytalne	– s. 12
Czas pracy kierowców	– s. 13

Z orzecznictwa Sądu Najwyższego

Odprawa emerytalna	– s. 14
Konsultacja wypowiedzenia	– s. 14

Odpowiadamy na pytania

Składniki wynagrodzenia urlopowego	– s. 15
Kiedy dwie odprawy?	– s. 15
Dodatek aktywizacyjny	– s. 16
Od kiedy umowa bezterminowa	– s. 16

Od redakcji

Czym jest struktura dla organizacji?

Oto w rękach Czytelników kolejny numer związkowego miesięcznika. Podejmujemy w nim nietrywialny temat – struktury OPZZ. Dyktują go wydarzenia ostatnich tygodni. Bieżąca działalność centrali w znacznej mierze poświęcona jest wewnętrznym zmianom organizacyjnym. Mówi o nich na następnej stronie przewodniczący OPZZ Jan Guz. Pytamy związkowców reprezentujących wszystkie szczeble struktury OPZZ – jak działać skutecznie, jak najlepiej dopasować kształt organizacyjny do programu?

Struktura OPZZ bywa określana jako amorficzna, płynna, bezkształtna niczym efemeryda, rozdemokratyzowana. Związkowcy, z którymi rozmawiamy zgodnie potwierdzają nadmierne rozdrobienie i mglistość organizacyjną OPZZ. Model działalności centrali nie najlepiej odpowiada ich oczekiwaniom, nowej rzeczywistości.

Badacze ruchu zawodowego także nie mają złudzeń – „struktura to ważna osobliwość ruchu OPZZ (...). Powoduje ona, że próby uogólnień są trudne, gdyż różne segmenty należące do OPZZ, obecnie lub w przeszłości, przyjmują odmienne postaci” (J. Gardawski, 2001).

Związki zawodowe, tworzące później OPZZ, odradzały się na podstawie ustawy z października 1982 roku. Narzucała ona model rozdrobnionego ruchu zawodowego. Każdy związek stawał się samodzielną jednostką. Posiadał osobowość prawną, odrębny statut i program działania. Tak jest do dziś. Czy to dobrze?

Struktura każdego związku zawodowego to ważne zagadnienie. Rodzi się jednak pytanie – czy zmiana kształtu organizacyjnego OPZZ jest lekiem na całe zło? Najlepsze ramy organizacyjne pozostaną bezużyteczne, jeżeli nie wypełni ich praca służąca rozwiązywaniu ludzkich problemów.

Drugą część miesięcznika poświęcamy sprawom z zakresu prawa pracy. Dział prawny cieszy się niesłabnącym zainteresowaniem Czytelników. Świadczą o tym nadsyłane do nas listy i pytania, za które dziękujemy. W tym numerze piszemy o świadczeniach przedemerytalnych oraz nowej ustawie regulującej czas pracy kierowców, która dostosowuje polskie prawo do wymagań UE. Ponadto publikujemy orzecznictwo Sądu Najwyższego oraz odpowiedzi na pytania Czytelników.

Piszcie do nas. Czekamy na Wasze listy z pytaniami, uwagi i propozycje tematów istotnych dla działalności związkowej.

Przegląd Wydarzeń Związkowych – miesięcznik związkowy

Prowadzenie miesięcznika: Artur Grochala
Redaktor techniczny: Anna Lewandowska
Adres redakcji: ul. Kopernika 36/40, 00-924 Warszawa
Tel.: 826 02 31, tel./fax: 826 43 56

„Prawo na co dzień” opracowuje: Magdalena Lasota
Pytania do działu prawnego prosimy przysyłać listownie na adres:
Przegląd Wydarzeń Związkowych, ul. Kopernika 36/40, 00-924 Warszawa
lub pocztą elektroniczną e-mail: ilka@opzz.org.pl

Wydawca: Fundacja Instytut Wydawniczy „Książka i Prasa” ul. Twarda 60, 00-818 Warszawa
Konto nr 44 1500 1777 1219 1033 38 47 0000, KREDYT BANK SA, IV Oddział w Warszawie

KOMENTARZ

Jan Guz – przewodniczący Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych



Do skutecznej działalności każdej organizacji konieczna jest prawidłowa struktura. Potrzebujemy takiego kształtu organizacyjnego, który będzie odpowiadał realiom ekonomicznym, służył realizacji związkowych celów, ułatwiał pracę. By to osiągnąć potrzebne są zmiany. Mówimy o nich w OPZZ od dawna. Wiem, jak delikatny, drażliwy to temat. W grę wchodzi obawy, przyzwyczajenia, ambicje osobiste. Ale przecież coś z tym trzeba zrobić, uporządkować strukturę OPZZ tak, by nowoczesnością wspierała nasze działania, program.

Obchodzimy jubileusz XX-lecia. To czas refleksji nad tym, co minione. Mamy za sobą lata doświadczeń. Ruch OPZZ tworzył się w specyficznych warunkach. Przybrał chyba najbardziej demokratyczne kształty. Z dzisiejszej perspektywy widać, że zbyt duża samodzielność i nadmierny pluralizm stają się powodem słabości ruchu zawodowego.

Wiele zrobiliśmy, by nasza działalność była skuteczniejsza. IV Kongres OPZZ ograniczył liczbę branż. Przy

okazji zmian w podziale administracyjnym kraju zintegrowaliśmy nasze struktury terytorialne. Powołaliśmy do życia związkowe ogniw w powiatach. Wszystko po to, by dotrzeć z pomocą do pracowników we wszystkich częściach kraju, do każdego zakładu i miejsca pracy. Ale czy można na tym poprzestać? Wokół ciągle zmiany w prawie, na rynku pracy, na mapie gospodarczej Polski i Europy.

Od dłuższego czasu przyglądamy się temu, co przeszkadza w pracy naszych struktur. Są już pierwsze oceny i wnioski. Centrali potrzebna jest dalsza rekonstrukcja. Przepisy jej statutu – powstałe wiele lat temu – odbiegają od związkowych oczekiwań. Chcemy ożywić działalność OPZZ, podkreślić jego roszczeniowy charakter, poprawić wizerunek i promować nasze logo.

Zmiany muszą zwiększyć mobilność całego ruchu zawodowego, wzmocnić branże i teren. Przyznać takie kompetencje ciałom statutowym, które pozwolą na szybkie reagowanie. Umożliwić szersze członkostwo w OPZZ i wprowadzić jasne zasady powoływania do pełnienia funkcji związkowych.

Przed wyborem na przewodniczącego zapowiedziałem wiele działań. Przyświeca im myśl o tym, jaka będzie nasza przyszłość. Musimy razem iść do przodu. Podjęliśmy zdecydowane kroki na rzecz uregulowania sprawy składek. Mamy pierwsze decyzje. Sprawa ta się normalizuje. To sygnał, że jesteśmy w stanie dokonać zmian.

Czeka nas ważne wydarzenie. W grudniu bieżącego roku odbędzie się Nadzwyczajny Kongres OPZZ. Jego decyzje powinny uczynić OPZZ bardziej nowoczesnym, żywo reagującym na łamanie praw pracowniczych, reprezentującym zbiorowe interesy związkowców – do czego został powołany na bytomskim zgromadzeniu.

Rezultat prac kongresu zależeć będzie od szerokich horyzontów myślowych działaczy, od ich stosunku do tego, co nazywamy wspólnym obowiązkiem i wspólnym dobrem. Co jeszcze zrobić, by zwiększyć skuteczność, efekt naszych starań, zmienić proporcje między nakładem sił a osiąganym wynikiem? Ostatecznie przecież liczy się nasza skuteczność w obronie pracowników i ich rodzin. **Dobry związek – to związek skuteczny.**

●

Recepta na sukces

Rozmowa ze Zbigniewem Janowskim – przewodniczącym Związku Zawodowego „Budowlani”.



Stworzyliście silną, jednolitą organizację związkową. Jak to się robi?

Przez długi czas funkcjonowaliśmy jako federacja. W trakcie obrad jednego z kongresów na początku lat 90-tych doszliśmy do wniosku, że musimy przekształcić naszą organizację w związek jednolity. Głównym powodem tej decyzji była sytuacja w budownictwie. Upadały zakłady. Trwała restrukturyzacja. Firmy bardzo często zmieniały nazwy i właścicieli. Istniejące procedury rejestracyjne narażały nas na utratę organizacji, a tym samym związkowców. W 1991 rozpoczęliśmy proces przekształcania federacji w Związek Zawodowy „Budowlani”, który jest organizacją ogólnokrajową z jednolitą strukturą.

Czy powstawały przeszkody w trakcie zmian?

Przygotowania do reorganizacji trwały bardzo długo i wiele kłopotów udało się nam uniknąć. Pojawiały się jednak działania hamujące zmiany. Do dzisiaj w świadomości wielu naszych działaczy, a także sposobie funkcjonowania widoczne są pozostałości struktury federacyjnej. Po upływie kilkunastu lat przeobrażeń struktury proces jej tworzenia wciąż trwa.

Co straciliście na przekształceniu federacji w związek jednolity?

Do „Budowlanych” nie przystąpiły wszystkie organizacje będące poprzednio w federacji. Członkostwo w powstającym jednolitym związku było dobrowolne. Każda organizacja musiała podjąć decyzję o przystąpieniu zgodnie z procedurami przewidzianymi w ich statutach. Przekształcenie

stworzyło jednak szansę na utrzymanie większości struktur związkowych w zakładach. Te, które przystąpiły zyskały. Nie słyszałem narzekania.

Niepokoił nas spadek liczby związkowców, ale ten następował głównie z powodu zmian gospodarczych w kraju, szczególnie żywiłowej i szybkiej prywatyzacji sektora budowlanego. Teraz jedno z naszych najważniejszych zadań to zainteresowanie i przyciągnięcie do związków zawodowych większej grupy pracowników. Ten problem dotyczy wszystkich związków zawodowych. Zastanawiamy się, jakie podejmować działania, by dotrzeć do nowych członków. Musimy się jeszcze wiele nauczyć i stale poprawiać naszą ofertę dla pracowników. Robić wszystko, by młodzi, a także osoby z długim stażem pracy przystępowały do związków zawodowych. To musi być atrakcyjny „pakiet usług” tak, by pracownik chciał opłacać składkę członkowską związku.

Czy związek jednolity oznacza związek oszczędniejszy?

Na pewno tak. Szczególnie jest to zauważalne w dłuższym okresie. Oszczędności dotyczą każdego szczebla struktury. Przykładem jest zmniejszenie nakładów organizacji zakładowych na obsługę kont, którą teraz mogą prowadzić zarządy wojewódzkie. To przynosi oszczędność rzędu do kilkuset złotych rocznie dla każdej organizacji zakładowej związku. Działalność informacyjna, szkoleniowa, pomoc prawna organizowana przez jeden ośrodek pozwala na racjonalne gospodarowanie finansami.

Utrzymujemy się z działalności gospodarczej i składek. Składka ma wciąż zbyt mały udział w finansowaniu działalności struktur związku. Centrala jest niezależna finansowo. Uzyskuje przychody z działalności gospodarczej. Dzięki temu wszelkie środki powstałe z opłat członkowskich pozostają w strukturach terenowych. Nie jest to jednak model docelowy – w europejskim ruchu zawodowym działalność związków finansowana jest głównie ze składek.

Jakie są wasze bieżące działania?

Związek jednolity ułatwia nawiązywanie współpracy międzynarodowej, którą rozwinęliśmy w ostatnim okresie. Jesteśmy w Unii Europejskiej. Wymiana doświadczeń między związkami z krajów europejskich staje się bardzo ważna. Członkostwo UE oznacza także możliwość podejmowania akcji związkowych o charakterze ponadnarodowym.

Staramy się wzmocnić naszą organizację. Niedawno zakończyliśmy zakup siedzib dla wszystkich struktur wojewódzkich. Planujemy stworzenie ogólnopolskiego systemu ewidencji naszych członków, by nie tracić ludzi, gdy przechodzą do innej firmy, czy zmieniają miejsce zamieszkania.

Powstają ogniwa międzyzakładowe ZZ „Budowlani” na szczeblu powiatowym i terenowe koła związkowe. Chcemy w ten sposób dać szansę do zrzeszania się ludziom na poziomie lokalnym. Obawiamy się, że działalność związkowa w zakładach pracy będzie w dalszym stopniu ograniczana. Mamy wiele organizacji, liczących po kilkanaście osób. Funkcjonowanie organizacji przy obecnym ustawodawstwie związkowym i powstawaniu coraz większej ilości małych przedsiębiorstw jest zagrożone. W budownictwie dominują małe firmy zatrudniające do 10 osób. Mogą pojawić się problemy z technicznym utrzymywaniem struktur związkowych w zakładach pracy. W przyszłości struktury poza zakładem pracy będą musiały umożliwiać skuteczną obronę pracowników.

Dlaczego ZZ „Budowlani” należy do OPZZ?

OPZZ określane jako organizacja dachowa, czy centrala, której członkami są ogólnokrajowe organizacje związkowe jest bardzo potrzebne. O naszym członkostwie w jego szeregach decyduje nie tylko wspólna historia. Uczestnictwo w OPZZ powinno zwiększać nasze możliwości. Na razie nie wykorzystujemy w pełni tej szansy. W naszych związkach pojawiają się czasem propozycje wystąpienia z OPZZ, ale to jedynie wyraz niezadowolenia pojedynczych organizacji. Trudno sobie wyobrazić funkcjonowanie dojrzałego ruchu zawodowego bez silnej centrali ponadbranżowej.

Wiele mówi się o konieczności zmian w OPZZ...

OPZZ nie jest dziś pozbawione wad. Zdecydowanie sprzeciwiam się przyjmowaniu w jego szeregi organizacji zakładowych. Zatraca się w ten sposób charakter centralnej struktury. Dochodzi jednocześnie do utrzymywania w OPZZ struktur konkurencyjnych dla branż. Nie wolno tworzyć alternatywy: „nasze organizacje zakładowe” i organizacje zakładowe związków branżowych. To jest chore. Musimy wzmocnić struktury branżowe. Prezydium, które odpowiada za działalność OPZZ powinno składać się z grona ludzi mających wpływ na branżę, zdolnych do wprowadzania w życie uchwał OPZZ. Powinniśmy też unikać bezpośredniego, widocznego udziału w polityce i jednocześnie wypracować skuteczne metody wpływu na partie polityczne. OPZZ nie może być też „samotną wyspą” w Europie. Z tego punktu widzenia bardzo pilna staje się kwestia relacji z międzynarodowym ruchem związkowym...

Władze naszego związku odbyły kilka roboczych spotkań z kierownictwem OPZZ. Mam nadzieję, że dzięki takim rozmowom ze wszystkimi organizacjami branżowymi uda się wypracować konkretne, dobre rozwiązania. Wtedy specjalnie powołany zespół ekspertów będzie mógł zredagować propozycje zmian statutowych. Zgłoszenie przez kierownictwo OPZZ gotowych propozycji i późniejsza dyskusja wywoła wiele głosów sprzeciwu, a tym samym zablokuje proces przekształceń OPZZ.

Dziękuję za rozmowę.

Artur Grochala

Jednolity związek hutników

Rozmowa z Eugeniuszem Sommerem – przewodniczącym Federacji Hutniczych Związków Zawodowych.



Struktury federacyjne, które tworzyły OPZZ, są przestarzałe i hamują zmiany w branżowym ruchu zawodowym – taką opinię możemy usłyszeć z ust wielu związkowców. Czy zgadza się Pan z tym poglądem?

To zbyt skrajna ocena, choć rzeczywiście federacje z wielu powodów tracą rację bytu i powoli zanikają. Dlatego od dłuższego czasu przygotowujemy się do przekształcenia Federacji Hutniczych Związków Zawodowych w jednolity związek. Mamy już opracowane odpowiednie projekty i myślę, że niedługo uda nam się je wprowadzić w życie.

Czy wszystkie federacje przygotowują się do takich zmian?

Nie.

Dlaczego?

Wiele federacji prowadzi działalność gospodarczą, obawia się utraty osobowości prawnej. Z ich

strony będzie istniał opór wobec ujednoczenia struktury OPZZ.

A hutnicy nie boją się?

Nie podzielamy obaw innych federacji, bo nie zajmujemy się działalnością gospodarczą. Prowadzą nią związki w zakładach, a jednolita struktura nie oznacza utraty autonomii i osobowości prawnej przez organizacje zakładowe, czy międzyzakładowe.

W jaki sposób nowa struktura związku ma wpłynąć na waszą działalność?

Hutnicza federacja jest teraz jedynie luźnym stowarzyszeniem. Ujednoczenie struktury wzmocni reprezentatywność naszych organizacji w oczach pracodawców oraz władz publicznych. Powstanie jednolitego związku podniesie rangę naszych działań. Staniemy się silniejszym, poważniejszym partnerem. Negocjacje układów zbiorowych, rozmowy z pracodawcami będą wyglądały inaczej. Uczestnictwo delegacji władz jednolitego związku na spotkaniach z pracodawcą – szczególnie w małych zakładach – wzmocni stronę pracowniczą.

Zmiany w strukturach organizacji zawodowych wzbudzają kontrowersje z powodu potencjalnej utraty części związkowców, ograniczeń autonomii wielu organizacji, konieczności zmniejszenia liczby związkowych stanowisk. Jak uniknąć tych napięć?

Odejście niektórych organizacji z dotychczasowych struktur jest realnym zagrożeniem, bo zawsze znajdzie się ktoś niezadowolony. Myślę jednak, że nie będzie to masowe zjawisko. Powstanie związku jednolitego w hutnictwie nie oznacza radykalnych zmian. Zakładowe organizacje pozostaną niezależne, a władze zarządu całego związku będą zorganizowane podobnie, jak istniejące teraz w federacji.

Mimo dużej świadomości liderów związkowych zmiany w OPZZ to ciągle jedynie deklaracje. Dlaczego?

W przypadku przekształceń OPZZ wspomniane wcześniej obawy są uzasadnione. Tu redukcje mogą być spore. Sprawa jest zresztą bardziej złożona. Musimy pamiętać o konfliktach między strukturami OPZZ, głównie na linii branże a terenówki. OPZZ od początku było ruchem branżowym. Panuje jednak nadmierne rozdrobnienie. W OPZZ działa kilka dużych struktur branżowych, ale obok nich są branże słabe, liczące niewielu związkowców. Dlatego istnieje potrzeba reorganizacji tych szczebli.

Jak przekonać działaczy innych federacji do zmian w strukturach OPZZ?

Najważniejsze są rozmowy i wymiana doświadczeń między związkowcami. Zmiany są konieczne, ale decyzje nie mogą być gwałtownie podejmowane. Potrzebny jest czas. Myślę, że najbliższe spotkania, na których będziemy opracowywać nowy projekt statutu OPZZ i przygotowywać się do nadzwyczajnego kongresu, przekonają liderów związkowych w federacjach do reorganizacji struktur.

Przekształcenie hutniczej federacji w jednolity związek będzie miało dla OPZZ – ze względu na historię – znaczenie symboliczne. Kiedy pierwsze decyzje?

Trudno dokładnie powiedzieć, bo zależy to od wielu czynników. Mam nadzieję, że pierwszych zmian dokonamy w drugiej połowie tego roku.

Dziękuję za rozmowę.

Artur Grochala

Ważne kryteria

Mówi Andrzej Szczepański – koordynator branży VIII: Spółdzielczość



Głównym wyzwaniem dla OPZZ jest wzmocnienie jego struktur. Konieczne wydaje się ograniczenie liczby branż i łączenie słabych organizacji w jednolite, duże związki. Nie możemy przechodzić obojętnie wobec faktu istnienia organizacji, które widnieją

w statystykach OPZZ i na tym ich rola się kończy. Te kwestie wielokrotnie dyskutowaliśmy na spotkaniach

Prezydium, ale istnieje jakiś wewnętrzny opór dla zmian. Powodem tego są chyba indywidualne postawy działaczy, którzy nie chcą lub nie mogą dostrzec dążeń ogółu związkowców.

Mamy branżowe tradycje, ale rzadko korzystamy ze zdobytych doświadczeń. Nie wyciągamy wniosków z przeszłości. Uszczuplenie liczby branż to nie wszystko. Potrzebne są osoby, które z urzędu będą mogły ukierunkować działania tych struktur. Teraz koordynatorzy branż znajdują się w niełatwym położeniu. Jest to funkcja społeczna o trudnym do sprecyzowania zakresie pracy. Osoby odpowiedzialne za funkcjonowanie branż po-

winy być związane z władzami OPZZ tak, by podejmowane przez nie decyzje odnosiły skutek w postaci konkretnych działań.

Zmiany w kształcie organizacyjnym i statucie naszej centrali powinny być odpowiedzią na zmiany, jakie zachodzą w gospodarce kraju. Przemysł, który kiedyś odgrywał kluczową rolę schodzi na margines gospodarczy. Lata świetności górnictwa, czy hutnictwa minęły. Dominują: handel, usługi, sektor przetwórczo-spożywczy. Zmienia się rynek pracy. Powstaje coraz więcej małych

firm, zatrudniających niewielu pracowników, gdzie teoretycznie nasze ustawodawstwo wyklucza powstanie związku zawodowego.

Przemiany musimy przeprowadzać w kontekście tych zjawisk. Zmieniając układ organizacyjny centrali nie możemy jedynie uwzględnić uwarunkowań historycznych, czy przyzwyczajęń, ale kierować się nowoczesnymi, istotnymi dla ruchu zawodowego kryteriami.

Praktyka przekonuje

Rozmowa z Maciejem Świątłowskim – przewodniczącym Związku Zawodowego Budownictwa Komunikacyjnego.

W 1992 roku odeszliście od struktury federacyjnej na rzecz jednolitej organizacji. Dlaczego?

Powodów było wiele. Restrukturyzacja kolei wywołała wiele zmian, do których musiały dostosować się nasze organizacje. Nawarstwiały się ograniczenia w związkowej działalności.

Jakie?

Statut federacji przewidywał uczestnictwo jej przedstawicieli w negocjacjach z pracodawcą po uzyskaniu pełnomocnictwa organizacji zakładowej. Funkcjonowanie struktury federacyjnej sprawdzało się do momentu wystąpienia konfliktów i sporów z dyrekcjami, które to zjawiska narastały na tle reorganizacji w zakładach, czy przy okazji zwolnień. Gdy w zakładzie były problemy z produkcją lub finansowe związki zawodowe były potrzebne do negocjacji z inwestorami lub w resortach.

W dobrych okresach związkowi przedstawiciele byli mile widzianymi gośćmi na spotkaniach, czy uroczystościach organizowanych przez pracodawcę. W sytuacjach konfliktowych na linii pracodawca a pracownicy, kierownictwa firm nie były już tak otwarte na nasze wizyty. Pytano nas czy spełniamy wymogi formalne, sprawdzano nasze pełnomocnictwa. Widząc te problemy, w miejsce Federacji Zakładowych Organizacji Związkowych Pracowników Budownictwa Kolejowego powołaliśmy związek jednolity pod obecną nazwą.

Czy podczas zmian straciliście organizacje?

Tak, ale na krótko. Dwie organizacje nie przystąpiły do nowopowstałego związku jednolitego. Obawiały się utraty samodzielności, przede wszystkim finansowej. Po kilku latach związki te jednak do nas powróciły.



Co spowodowało powrót „marnotrawnych synów”?

Przekonali się, że nowa struktura nie wpływa negatywnie na działalność organizacji zakładowych. Po dokładnej analizie statutu znikły wcześniejsze obawy. Powstał jednolity związek, przy czym zakładowe szczeble pod względem finansowym i gospodarczym zachowały pełną samodzielność.

Jak zmieniła się działalność w nowych ramach organizacyjnych?

W związku jednolitym pracuje się łatwiej i sprawniej. Decyzje podjęte przez zarząd krajowy są wiążące dla organizacji zakładowych. Reprezentanci kierownictwa zarządu związku mają prawo uczestniczyć w rozmo-

wach z pracodawcami w zakładach pracy, czy też przedstawicielami odpowiednich ministerstw. Wystarczy telefoniczna informacja ze struktury zakładowej do kierownictwa związku o negocjacjach, czy konieczności interwencji w resorcie, aby rozpocząć działania przez przewodniczącego, czy jego zastępcę.

Dlaczego niektóre federacje OPZZ blokują przemiany, które mogłyby poprawić skuteczność ruchu związkowego?

Według mnie szefowie niektórych federacji mają spore wpływy w OPZZ i tak długo, jak nie zmienią swojego zdania do przekształceń nie dojdzie. Sporym utrudnieniem są tu względy ambicjonalne.

Co w tej sytuacji?

Z pomocą mogą przyjść przeobrażenia gospodarcze w kraju. Trudno ukryć fakt, że federacjom – nawet tym silnym – działa się coraz trudniej w obecnej rzeczywistości. Im wcześniej dokonają reorganizacji, tym więcej zyskają.

Czy możliwe jest przekształcenie OPZZ w jednolity związek?

Istnieją sprzeczności interesów w ramach pojedynczych branż. Nie sposób wszystkich pogodzić. Radykalna decyzja o przekształceniu OPZZ w jednolitą organizację na wzór np. „Solidarności” może grozić wystąpieniem wielu liczących się organizacji z OPZZ.

Skąd konflikty między branżami a terenówkami w OPZZ?

Decydujące znaczenie ma postawa organizacji zakładowych, wybierają różnych partnerów do współpracy. Część z nich decyduje się na pomoc ze strony rad wojewódzkich, gdy inne nie chcą się podporządkować tym strukturom.

Od czego to zależy?

Powody bywają różne. Na przykład od tego kogo się lubi. Konflikty, zaszłości – zwłaszcza na tle personalnym – mają tu duże znaczenie.

Jak ocenia Pan propozycje zmniejszenia liczby branż?

Działamy w małej branży i rozsądne ułożenie nas w większej strukturze mogłoby być korzystne.

A zatem pięć branż?

Popieram pomysł konsolidacji branż, przy czym zmiany te powinny być dokonywane stopniowo. Napisać można wszystko, ale jeżeli czynimy to w oderwaniu od rzeczywistości nasze zamiary pozostaną na papierze. Zmieszczenie wszystkich struktur OPZZ w pięciu branżach jest raczej nierealne, a może spowodować skłócenie środowiska organizacji OPZZ.

W czym problem?

Podam taki przykład. Załóżmy powstanie kilku silnych struktur branżowych. Wśród nich branży transport i branży – budownictwo, do których potencjalnie mogliśmy należeć. Firmy, w których mamy związkowców pracują przede wszystkim na rzecz kolei – a zatem transport. Jednak nie świadczą one usług transportowych. Charakter działalności zbliża je do budownictwa, ale komunikacyjnego – ogólnie budownictwo jest im tematycznie dość odległe, bo głównie pracują na rzecz transportu, z którym nie chcą stracić kontaktu. Gdzie zatem mamy należeć?

Dziękuję za rozmowę.

Artur Grochala

Związek w ofensywie

Mówi Ryszard Wanat – przewodniczący Małopolskiego Zarządu Wojewódzkiego „Konfederacji Pracy”

„Konfederacja Pracy” jest ogólnokrajowym związkiem jednolitym. Taką strukturę organizacyjną podyktowały aktualne potrzeby i oczekiwania pracowników. Działamy w małych firmach, jak również w placówkach handlowych zatrudniających kilkaset osób. Często tam, gdzie pracodawcy próbują ograniczać ludziom prawo do zrzeszania się w związki zawodowe.

Nasza organizacja oferuje szybkie powstawanie komórek związkowych. Procedury rejestracyjne są uproszczone do minimum. Do kandydatów na związkowców

przychodzimy z gotowymi wzorami deklaracji, protokołów i uchwał. Pomagamy zorganizować zebranie założycielskie. Wszystko po to, by pracownicy, którzy wcześniej nie mieli kontaktu ze związkami mogli bezpiecznie przebrnąć przez biurokratyczne procedury. Rejestracja nowej organizacji trwa 2-3 dni. Struktura organizacyjna powstającego związku jest elastycznie dopasowywana do zakładu pracy i liczebności członków.

Dzięki temu – przy stosunkowo niskiej składce – nasi związkowcy bardzo szybko uzyskują ustawowe

uprawnienia i jednocześnie możliwość wsparcia ze strony terenowych struktur „Konfederacji Pracy”, w tym pomocy prawników i ekspertów ekonomicznych. „Konfederacja Pracy” jest organizacją Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, co oznacza dodatkowe powiększenie związkowej oferty skierowanej do pracowników.

Bieżąca działalność związku to pomoc zatrudnionym, którzy znajdują się w różnej fazie konfliktu z pracodawcą na tle łamania prawa pracy. Nasze interwencje charakteryzują się wysokim stopniem skuteczności. Potwierdza to stały wzrost liczby członków „Konfederacji Pracy”. Wzmacniamy nasze struktury i dopasowujemy je do zmian w ustawodawstwie związkowym. Dużo uwagi poświęcamy podnoszeniu poziomu wiedzy prawnej i umiejętności organizacyjnych działaczy „KP”. Służą temu system szkolenia i okresowa wymiana doświadczeń branżowych związkowców. Staramy się pozyskiwać więcej nowych członków. Nie jest to zadanie łatwe w obecnej sytuacji na rynku pracy. Jeżeli bezrobocie zacznie spadać pracownicy będą przełamywać strach przed pracodawcami i domagać się poszanowania prawa w stosunkach

pracy. Związki zawodowe na takich zmianach mogą jedynie zyskiwać.

WSTĄP DO ZWIĄZKU!



Poznać własne słabości

Rozmowa z Janem Sierzęgą – przewodniczącym Rady OPZZ Województwa Podkarpackiego.



Jak oceniają proponowane kierunki zmian w strukturze OPZZ związkowcy na Podkarpaciu? Czy ankiety wysyłane do organizacji zakładowych ożywiły dyskusję o przyszłości OPZZ?

Przyszłość ruchu branżowego jest głównym tematem naszych rozmów. Wynika z nich, że kształt organizacyjny OPZZ nie spełnia oczekiwań większości środowisk związkowych. Nasza struktura, która powstała w połowie lat 80 – tych nie pasuje do dzisiejszych realiów. Wiemy, co jest naszą słabością. Mamy nadmiernie rozrośnięte struktury. Rozdrobnienie organizacji branżowych uniemożliwia racjonalne gospodarowanie finansami. Dlatego opowiadamy się za ujednoczeniem naszego ruchu. OPZZ powinno oprzeć swoją działalność na dwóch silnych nogach – branżach i strukturach terytorialnych.

Czy w OPZZ istnieją otwarte konflikty między tymi strukturami?

Staramy się nie upowszechniać stereotypów o rywalizacji struktur terenowych z federacjami, czy związkami ogólnokrajowymi. My jedynie sygnalizujemy chorobę

organizacyjną OPZZ. Dążenia wąskiej grupy osób nie mogą paraliżować działalności całego ruchu związkowego. O tych sprawach mamy prawo mówić. Nasza dyskusja powinna służyć ukazywaniu istniejących bolączek i powstawaniu pomysłów na poprawę sytuacji. Należy połączyć wysiłki organizacyjne i finansowe by sprawniej działać.

Co najbardziej utrudnia funkcjonowanie rad wojewódzkich w ostatnim okresie?

Problemy nas nie omijają. Bez zaplecza w postaci fachowców, dobrze wyposażonych biur aktywność związkowa będzie ograniczona. W porównaniu z NSZZ „Solidarność”, którego sekcje dysponują rozległym aparatem organizacyjnym, nie wypadamy najlepiej. Nasi działacze z wyboru, którzy koordynują bieżące prace mają wiele energii i ciekawych pomysłów, ale by te w pełni wykorzystać potrzebne jest oprzyrządowanie w postaci prawników, doradców, ekspertów itp.

Po zmianach prywatyzacyjnych do kontaktów z pracodawcami dochodzi najczęściej na szczeblu zakładowym. W firmach nagminnie stało się zjawisko wypowiadania układów zbiorowych. Na co dzień potrzebne jest doradztwo prawne i wsparcie w sytuacjach konfliktowych. Sposób przepływu środków finansowych powinien pozwalać nam na skuteczne dotarcie do związkowców w miejscu pracy. Zapotrzebowanie na naszą pomoc jest pokaźne, ale przy obecnym stanie budżetu nie możemy całkowicie zaspokoić oczekiwań wszystkich.

Co można poprawić w zakresie współpracy rad wojewódzkich i centrali OPZZ?

Współpraca między szczeblami terytorialnym

o centralnym układu się bardzo dobrze. Nie czekamy, aż ktoś nas zorganizuje, bo sami jesteśmy w stanie zdecydować o wielu sprawach. Potencjał organizacyjny rad wojewódzkich to wypadkowa naszych zamiarów i oczekiwań oraz tego na ile uda nam się zainteresować nimi kierownictwo, czy organy statutowe OPZZ. Mamy wiele samodzielności w zakresie podejmowania związkowych interwencji, czy organizowania różnych form pomocy dla naszych organizacji, co jest bardzo ważne. W trudnych sytuacjach bez problemu otrzymujemy wsparcie z Warszawy.

Jak podnieść skuteczność OPZZ w organizowaniu związkowych akcji przy współudziale rad wojewódzkich, jak protesty, pikety, manifestacje?

Wszędzie są z tym problemy. Wynikają one z nadmiernego rozdrobnienia i bałaganu kompetencyjnego. Decyzje naszych organów statutowych nie są wiążące. Istnieje pełna niezależność każdego podmiotu działającego w OPZZ bez względu na to, czy bezpośrednio należy do centrali, jest w federacji lub radzie wojewódzkiej. Możemy jedynie prosić nasze organizacje o wykonanie uchwał. Potrzebne są mechanizmy, by skuteczniej mobilizować koleżanki i kolegów do tych ważnych działań związkowych. Musimy naszym akcjom nadawać czysto pracowniczy charakter. Istnieje wielka niechęć społeczeństwa do protestów i manifestacji, zwłaszcza tych o zabarwieniu politycznym, co warto brać pod uwagę przed podjęciem decyzji o ich organizowaniu.

Dziękuję za rozmowę.

Z perspektywy powiatu

Rady wojewódzkie, poprzez które część organizacji należy do OPZZ, nie są w stanie do każdego dotrzeć z pomocą. Kondycja federacji jest na ogół słaba. To wpływa na pracę związkowców w zakładach. Rady powiatowe – powstałe w 1999 roku – w zamierzeniach miały wypełnić niszę istniejącą w działalności OPZZ. Oceniając pięć lat funkcjonowania struktur powiatowych wyraźnie widać, że pomysł ich powołania sprawdza się, choć zmagają się one z wieloma problemami natury organizacyjnej. Mimo tych potrafią skutecznie pomagać związkowcom w najróżniejszych sprawach.

Działać, pomagać, doradzać...

Stołeczna rada powiatowa OPZZ należy do wyjątkowych. Jest to największa tego typu struktura w kraju. Skupia ponad 190 organizacji. Praca ma tu zupełnie inny



charakter, niż w powiatach, gdzie związków jest kilka, bądź kilkanaście.

„Zdecydowana większość naszych interwencji spowodowana jest brakiem poszanowania prawa w Polsce” – mówi **Jerzy Wiśniewski**, przewodniczący Warszawskiej Rady Związków Zawodowych OPZZ. „Prawo związkowe, Kodeks pracy są nagminnie łamane. Pracodawcy – wiedząc o słabościach polskiego wymiaru sprawiedliwości – z premedytacją ignorują wszelkie działania zrzeszeń pracowniczych. Zgłaszające się do nas organizacje zyskują możliwość merytorycznego wsparcia w postaci porad prawnych, czy też nawiązania kontaktu z władzami lokalnymi. W wielu przypadkach ważna jest rozmowa ze związkowcami, jak też ich wysłuchanie. Osoby te współuczestniczą przecież w dramatach załóg, zwalnianych pracowników, odczuwają zagrożenia związane ze zmianami gospodarczymi”.

Skromne środki

Funkcjonowanie powiatów jest ograniczone zasobnością budżetu. Niewielkie fundusze pozwalają im najczęściej opłacić jedynie korespondencję i telefon. Inicjatywy podejmują najczęściej wspólnie z organizacjami zakładowymi, które ponoszą koszty szkoleń, związkowych spotkań itp.

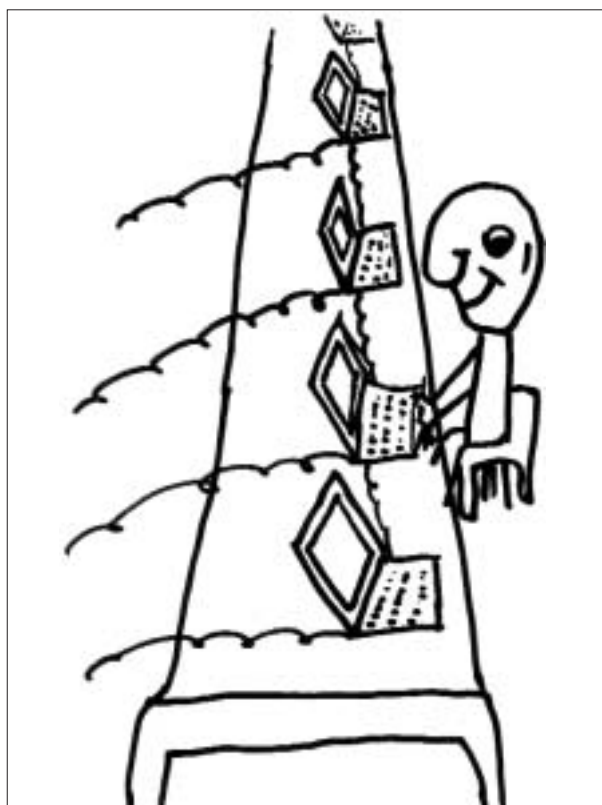
Związkowcy z rad powiatowych uważają, że potrzebny jest inny sposób finansowania terytorialnych struktur OPZZ. Nawet nieznaczne zasilenie powiatowych budżetów znacznie ożywiłoby ich pracę.

Niewykorzystany potencjał

Na poziomie lokalnym widoczne jest duże zaangażowanie ludzi w działalność związkową. Mają dużą wiedzę, kompetencje i doświadczenie. Rady powiatowe dysponują możliwościami w zakresie pozyskania ekspertów z różnych dziedzin, prawników. Mają także pewien potencjał, którym inni nie dysponują, a który powinny chyba w większym stopniu wykorzystywać.

Mówi o tym przewodniczący stołecznej rady OPZZ: „Działalność organizacji zawodowych na danym terenie jest bardzo blisko związana z problemami lokalnej społeczności. Występujemy nie tylko w imieniu związkowców, ale także pewnej części społeczeństwa – mieszkańców, użytkowników, usługobiorców. Tym samym związki zawodowe przyczyniają się do współtworzenia lokalnej polityki społecznej”.

Wpływ na decyzje podejmowane lokalnie staje się widoczny przy współpracy z władzami samorządowymi. Ruch związkowy został osłabiony utratą zaplecza politycznego. Teraz związki mają szansę stać się zapleczem politycznym tego, kto potrafi je do siebie przekonać. Politycy czują respekt przed grupami decydującymi o wynikach wyborczych, ale czy związki



zawodowe do tego typu aktywności są odpowiednio przygotowane?

Ważne spostrzeżenia

Pozytywnym wymiarem współpracy struktur powiatowych z centralą OPZZ jest otwarta wymiana poglądów i sugestii dotyczących poprawy działalności. „OPZZ jest w bardzo trudnej sytuacji” – zauważa Jerzy Wiśniewski. „Próbuje łączyć wnioski i postulaty płynące z różnych sfer organizacyjnych, które bardzo często są przeciwstawne. Mamy do czynienia z konfliktami różnych grup społecznych i pracowniczych. Powstaje niezadowolone. Wypracowanie wspólnego stanowiska często przypomina godzenie ognia z wodą. Każdy związek chce uczestniczyć i wspierać, ale jednocześnie pozostać niezależnym.

Najwięcej zależy od ludzi, w tym związkowych liderów – dodaje. Zawsze będzie istniała niechęć do dzielenia się wpływami, kierowaniem, czy decydowaniem. Każdy model struktury, nawet najlepszy, najdoskonalszy będzie krytykowany, jeżeli ludzie sami razem nie zaczną pracować. Nie otworzą się na zgodę i kompromis. Jeżeli powstanie świadomość, że pozorna rezygnacja z części uprawnień zwiększy nasze możliwości, wtedy będziemy mogli mówić o dojrzałych i mądrych działaniach. Ale niestety z tą świadomością bywa różnie...”

Prawo na co dzień

Świadczenia przedemerytalne

1 czerwca br. weszła w życie ustawa z 30 kwietnia 2004 roku o świadczeniach przedemerytalnych. Zgodnie z przepisami tej ustawy od 1 sierpnia 2004 roku organem właściwym do przyznawania i wypłaty świadczeń przedemerytalnych oraz zasiłków przedemerytalnych będzie ZUS.

ZUS będzie decydował o przyznaniu prawa do świadczeń, jak też zajmował się wypłatą „nowych” świadczeń przyznanych na podstawie ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, wypłacał świadczenia oraz zasiłki przedemerytalne przyznane na podstawie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

Warunki konieczne do przyznania prawa do świadczeń na nowych zasadach zostały określone w art. 2 ustawy o świadczeniach przedemerytalnych. Zgodnie z tym przepisem prawo do świadczenia przedemerytalnego przysługuje osobie, która:

- do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat – kobieta oraz 61 lat – mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn albo
- do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy z 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. nr 99, poz. 1001), w której była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat – kobieta oraz 60 lat – mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn, lub
- do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność, w rozumieniu przepisów ustawy z 13 października 1998 roku o systemie ubezpieczeń społecznych (Dz.U. nr 137, poz. 887 ze zm.) i za ten okres opłaciła składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat – kobieta i 61 lat – mężczyzna i posiada okres

uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

- zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat oraz do dnia, w którym ustało prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat – kobieta i 60 lat – mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub
- do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w rozumieniu przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn, lub
- do 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji pracodawcy lub niewypłacalności pracodawcy, w rozumieniu przepisów o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

Za okres uprawniający do emerytury uważa się okres ustalony w oparciu o stosowne przepisy ustawy z 17 grudnia 1998 roku o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (Dz.U. z 2004 r. nr 39, poz. 353 ze zm.).

Zgodnie z ustawą o emeryturach i rentach z FUS, przy ustalaniu prawa do emerytury uwzględnia się okresy składkowe (art. 6 ustawy emerytalnej), okresy nieskładkowe (art. 7 ustawy emerytalnej), a jeśli tak ustalony wymiar okresów jest niewystarczający do jej przyznania – okresy pracy w gospodarstwie rolnym.

Przy ustalaniu prawa do emerytury okresy nieskładkowe uwzględnia się w wymiarze nieprzekraczającym 1/3 udowodnionych okresów składkowych. Jeżeli okresy składkowe, nieskładkowe i uzupełniające zbiegają się w czasie, przy ustalaniu prawa do świadczeń uwzględniany jest jeden okres korzystniejszy.

Świadczenie przedemerytalne przysługuje po upływie minimum 6 miesięcy pobierania zasiłku dla bezro-

botnych, jeżeli osoba ta spełnia łącznie następujące warunki:

- jest zarejestrowana jako bezrobotna;
- w okresie pobierania zasiłku dla bezrobotnych nie odmówiła bez uzasadnionej przyczyny przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia, innej pracy zarobkowej, w rozumieniu ustawy o promocji zatrudnienia, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych lub robót publicznych;
- złoży wniosek o przyznanie świadczenia przedemerytalnego w okresie nieprzekraczającym 30 dni od dnia wydania przez powiatowy urząd pracy dokumentu poświadczającego 6-miesięczny okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych.

Świadczenie przedemerytalne przyznaje i wypłaca organ rentowy właściwy ze względu na miejsce zamieszkania osoby ubiegającej się o to świadczenie. Kwota świadczenia przedemerytalnego wynosi 670 zł miesięcznie, z tym jednak, że osobie, której świadczenie to przysługuje po ustaniu 5-letniego okresu pobierania renty z tytułu niezdolności do pracy, przyznaje się je w wysokości równej wysokości renty, nie wyższej jednak niż 670 zł. Świadczenie przedemerytalne podlega waloryzacji na zasadach i w terminach przewidzianych w ustawie emerytalnej.

Od 1 sierpnia 2004 roku Zakład Ubezpieczeń Społecznych przejmuje wypłatę wszystkich świadczeń przedemerytalnych oraz zasiłków przedemerytalnych, ustalonych i wypłacanych na podstawie przepisów o zatrudnieniu i bezrobociu. Z tym dniem zaczną mieć do nich zastosowanie przepisy ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, z wyłączeniem przepisów regulujących zasady ustalania prawa i wysokości nowych świadczeń.

Ustawa zagwarantowała wypłacanie świadczeń i zasiłków przedemerytalnych osobom, które już je pobierają w dotychczasowej wysokości, tj. ustalonej na podstawie przepisów ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

Czas pracy kierowców

Od 1 maja obowiązuje nowa ustawa o czasie pracy kierowców. Dostosowuje ona polskie prawo do wymagań UE, wprowadzając Dyrektywę 2002/15/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 11 marca 2002 roku w sprawie organizacji czasu pracy osób wykonujących czynności w trasie, w zakresie transportu drogowego.

Ustawa określa czas pracy kierowców zatrudnionych na podstawie stosunku pracy, obowiązki pracodawców w zakresie wykonywania przewozów drogowych oraz zasady stosowania norm dotyczących okresów prowadzenia pojazdów, obowiązkowych przerw w prowadzeniu i gwarantowanych okresów odpoczynku, określonych w rozporządzeniu Rady nr 3820/85/EWG w spra-

wie harmonizacji niektórych przepisów socjalnych odnoszących się do transportu drogowego oraz umowie europejskiej dotyczącej załóg wykonujących międzynarodowe przewozy drogowo (AETR). W zakresie nieuregulowanym w ustawie znajdują zastosowanie przepisy Kodeksu pracy.

Zgodnie z art. 6 ust. 1 ustawy **czasem pracy kierowcy jest czas od rozpoczęcia do zakończenia pracy, która obejmuje wszelkie czynności związane z wykonywaniem przewozu drogowego**. Przepis ten stanowi, że obok prowadzenia pojazdu czynnościami takimi są na przykład: załadowywanie i rozładowywanie oraz nadzór nad tymi czynnościami, czynności spedycyjne, obsługa pojazdów i przyczep, utrzymanie pojazdu w czystości. Czasem pracy kierowcy jest również czas poza przyjętym rozkładem czasu pracy, w którym pracownik pozostaje na stanowisku pracy kierowcy w gotowości do wykonywania pracy. Pojęcie „stanowiska pracy kierowcy” zostało zdefiniowane w art. 2 pkt 4 ustawy.

Art. 11 ustawy stanowi, że czas pracy kierowcy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w (przeciętnie) pięciodniowym tygodniu pracy, w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Do kierowców zatrudnionych w transporcie drogowym może być stosowany równoważny czas pracy, w którym dopuszczalne jest przedłużenie wymiaru czasu pracy do 10 godzin na dobę, a do pozostałych kierowców do 12 godzin na dobę.

Art. 12 ust. 1 ustawy stanowi, że tygodniowy czas pracy kierowcy łącznie z godzinami nadliczbowymi nie może przekraczać przeciętnie 48 godzin w przyjętym okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 4 miesięcy. Tygodniowy czas pracy może jednak być przedłużany do 60 godzin, jeżeli średni tygodniowy czas pracy nie przekroczy 48 godzin w przyjętym, maksymalnie 4-miesięcznym okresie rozliczeniowym.

Praca w godzinach nadliczbowych dopuszczalna jest w przypadku „szczególnych potrzeb pracodawcy” oraz w razie sytuacji i zdarzeń wymagających od kierowcy podjęcia działań dla ochrony życia lub zdrowia ludzkiego oraz mienia albo usunięcia awarii.

Liczba godzin nadliczbowych przepracowanych przez kierowcę w związku ze „szczególnymi potrzebami pracodawcy” nie może przekroczyć 260 godzin w roku kalendarzowym. Ma to na celu ograniczenie ilości godzin nadliczbowych i podniesienie bezpieczeństwa transportu.

Po sześciu kolejnych godzinach pracy kierowcy przysługuje przerwa przeznaczona na odpoczynek w wymiarze nie krótszym niż 30 minut, gdy liczba godzin pracy nie przekracza 9 godzin oraz w wymiarze nie krótszym niż 45 minut, gdy liczba godzin wynosi więcej niż 9 godzin. Kierowca ma prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku na dobę i 35 godzin nieprzerwanego wypoczynku tygodniowo.

Z orzecnictwa Sądu Najwyższego

Odprawa emerytalna

W wyroku z dnia 4 czerwca 2002 roku (sygn. akt I PKN 346/01, publ. Prawo Pracy nr 1 z 2003 r.) Sąd Najwyższy wyjaśnił, że spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury nie stwarza dla żadnej ze stron obowiązku rozwiązania stosunku pracy. Dlatego też zachowanie prowadzące do ustania stosunku pracy w związku z nabyciem uprawnień emerytalnych lub rentowych musi przybrać formę prawną – rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, określoną w przepisach prawa pracy. Pracownik pobierający emeryturę w czasie nieprzerwanie trwającego stosunku pracy przechodzi na emeryturę dopiero po ustaniu tego zatrudnienia.

Sąd Najwyższy podkreślił, że w swoim najnowszym i już ugruntowanym orzecznictwie przyjmuje, że spełnienie przez pracownika warunków uprawniających do renty z tytułu niezdolności do pracy lub emerytury nie stwarza dla żadnej ze stron obowiązku rozwiązania stosunku pracy. Dlatego też zachowanie prowadzące do ustania stosunku pracy w związku z nabyciem uprawnień rentowych lub emerytalnych musi przybrać formę prawną rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, określoną w przepisach prawa pracy. Dopóki trwa stosunek pracy, osoba pobierająca emeryturę nie przestaje być pracownikiem. Ani nabycie przez pracownika prawa do emerytury, ani przyznanie świadczenia, ani nawet jego wypłata nie stanowią zdarzeń powodujących ustanie zatrudnienia. Pracownik pobierający emeryturę w czasie nieprzerwanie trwającego stosunku pracy przechodzi na emeryturę dopiero po ustaniu tego zatrudnienia.

Także w innych orzeczeniach Sąd Najwyższy opowiadał się przeciwko restrykcyjnym poglądom, a zwłaszcza praktyce, przyjmującej, że skorzystanie przez pracownika z uprawnień emerytalnych w czasie trwania zatrudnienia powoduje utratę prawa do odprawy emerytalnej, gdy nastąpi rozwiązanie stosunku pracy. Art. 92¹ kp wprowadził zasadę, w myśl której każdemu pracownikowi przechodzącemu na emeryturę lub rentę przysługuje odprawa pieniężna w wysokości co najmniej jednomiesięcznego wynagrodzenia, uzależniona od ustania stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę lub rentę. Z powyższej regulacji, będącej regulacją powszechną, należy więc wyprowadzić wniosek, że prawo do odprawy pieniężnej należy do uprawnień płacowych pracownika, których można go pozbawić w razie określonej normatywnie przeszkody. Ponadto z regulacji tej wynika, że istotne dla niej znaczenie ma definitywne ustanie stosunku pracy, które sprawia, że pracownik staje się wyłącznie emerytem.

Podsumowując, Sąd Najwyższy stwierdził, że wykładnia pozakodeksowych przepisów o odprawach emerytalnych lub rentowych powinna być dokonywana z uwzględnieniem regulacji zawartej w art. 92¹ kp, wprowadzającym powszechną zasadę, że każdemu pracownikowi przechodzącemu na emeryturę przysługuje odprawa w wysokości jednomiesięcznego wynagrodzenia wtedy, gdy wskutek rozwiązania stosunku pracy przechodzi on na emeryturę, chociażby ją wcześniej – będąc pracownikiem – pobierał.

Konsultacja wypowiedzenia

Pracodawca jest obowiązany skonsultować zamiar rozwiązania umów o pracę w trybie art. 52 § 3 kp, bez względu na to czy pracownicy są członkami związku zawodowego, jeżeli zakładowa organizacja związkowa zawiadomiła go o reprezentowaniu ich praw i interesów (art. 23² kp w związku z art. 7 ust. 2 i art. 30 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.). Pogląd ten został wyrażony w wyroku Sądu Najwyższego z 2 września 1999 roku (sygn. I PKN 229/99, publ. OSNP nr 24, poz. 897 z 2000 r.)

Sąd Najwyższy wyjaśnił, że ze względu na treść art. 52 § 3 kp istotne dla rozstrzygnięcia niniejszej sprawy było to, czy powodowie byli reprezentowani przez zakładową organizację związkową, a nie czy byli członkami związku zawodowego. Zgodnie z tym przepisem oraz art. 23² kp pracodawca jest obowiązany w indywidualnych sprawach współdziałać z zakładową organizacją związkową reprezentującą pracownika. Organizacja ta zawiadomiła pracodawcę, których pracowników reprezentuje i dotyczyło to wszystkich powodów. Zgodnie z art. 7 ust. 2 ustawy z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych (Dz. U. Nr 55, poz. 234 ze zm.) w sprawach indywidualnych stosunków pracy związki zawodowe reprezentują prawa i interesy swoich członków. Na wniosek pracownika niezrzeszonego związek zawodowy może podjąć się jednak obrony jego praw i interesów wobec pracodawcy. Nadto zgodnie z art. 30 ust. 2 tej ustawy pracownik niezrzeszony w związku zawodowym ma prawo do obrony swoich praw na zasadach dotyczących pracowników będących członkami związku, jeżeli wybrana przez niego zakładowa organizacja związkowa wyrazi zgodę na obronę jego praw pracowniczych. Tym samym, jeżeli zakładowa organizacja związkowa zawiadomiła pozwanego o reprezentowaniu wszystkich powodów, to pracodawca zobowiązany był prawidłowo skonsultować zamiar rozwiązania umów o pracę w trybie art. 52 § 3 kp, bez względu na to czy powodowie byli członkami związku zawodowego.

Odpowiadamy na pytania

Oto odpowiedzi na pytania Czytelników. Prosimy o nadsyłanie kolejnych zapytań, a także o listy z uwagami i propozycjami tematów istotnych dla działalności związkowej.

Jakie składniki wynagrodzenia uwzględnia się przy ustaleniu wynagrodzenia urlopowego?

To, jakie składniki wynagrodzenia uwzględnia się przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego reguluje rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z 8 stycznia 1997 roku w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Z § 5 tego rozporządzenia wynika, że ustalając wynagrodzenie urlopowe oblicza się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy z wyłączeniem:

1. Jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie.
2. Wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju.
3. Gratyfikacji (nagród) jubileuszowych.
4. Wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy.
5. Ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.
6. Dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego.
7. Wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną.
8. Nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej.
9. Odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych.
10. Wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy.

Jestem pracownicą zakładu odzieżowego w Pabianicach. Mój zakład zatrudnia 25 osób. Mam 55 lat i 35-letnią staż pracy. Niedawno dowiedziałam się o planach likwidacji mojego stanowiska pracy i tym samym zwolnienia mnie przez pracodawcę „z przyczyn ekonomicznych”. Planuję przejście na wcześniejszą emeryturę. Czy podejmując taką decyzję uzyskam prawo do dwóch odpraw – emerytalnej i wynikającej z ustawy o zwolnieniach grupowych? Pracodawca oznajmił mi, że wypłaci tylko jedną odprawę, ze względu na fakt, że nie jest to zwykła, lecz wcześniejsza emerytura. Czy ma rację?

Pracodawca myli się. Ma Pani prawo do dwóch odpraw. Do 1 lipca 2003 r. obowiązywał przepis, zgodnie z którym w razie zbiegu prawa do odprawy z tytułu zwolnienia z przyczyn dotyczących zakładu pracy i jednorazowej odprawy pieniężnej w związku z przejściem na emeryturę pracownikowi przysługiwała jedna, korzystniejsza dla niego odprawa. Niemożliwe było jednoczesne nabycie obu wspomnianych wyżej odpraw. Obecnie pracownik może nabyć dwie odprawy, jeżeli jednocześnie zostaną spełnione przesłanki do ich nabycia.

Odprawy z tytułu zwolnień z przyczyn nie dotyczących pracownika mają obowiązek wypłacać pracodawcy zatrudniający 20 lub więcej pracowników. Bez znaczenia jest fakt, że rozwiązanie umowy następuje tylko z jednym pracownikiem. Najważniejsza jest przyczyna rozwiązania stosunku pracy – może nią być np. reorganizacja zakładu pracy, likwidacja etatu czy przyczyny ekonomiczne.

Prawo do odprawy emerytalnej nabywa pracownik, który spełnia warunki uprawniające do nabycia emerytury, jeżeli jego stosunek pracy ustanie w związku z przejściem na emeryturę. W przypadku wcześniejszej emerytury pracownica musi mieć ukończone 55 lat oraz posiadać co najmniej 30 letni staż pracy z pytania wynika, że obie przesłanki są spełnione.

Do nabycia prawa do odprawy emerytalnej nie jest konieczne wydanie przez ZUS decyzji przyznającej emeryturę przed rozwiązaniem umowy o pracę i nie ma także znaczenia fakt, że jest to wcześniejsza emerytura. Związek między rozwiązaniem stosunku pracy a nabyciem prawa do emerytury może mieć różny charakter, np. czasowy czy przyczynowy. Do rozstrzygnięcia o istnieniu powyższego związku znaczenie mają nie intencje pracownika i pracodawcy w chwili rozwiązania stosunku pracy, lecz obiektywny stan rzeczy, z którego wynika, że po rozwiązaniu stosunku pracy pracownik nie podejmuje zatrudnienia, lecz przechodzi na emeryturę. Rozwiązanie stosunku pracy w związku z przejściem na emeryturę nie oznacza, że nabycie prawa do emerytury musi być przyczyną rozwiązania stosunku pracy, którą podaje się w treści wypowiedzenia. Może nią być np. likwidacja etatu.

Kiedy przysługuje wynagrodzenie przestojowe?

Pracownikowi przysługuje wynagrodzenie za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej świadczenia, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy.

Warunkiem zachowania uprawnień płacowych jest zatem pozostawanie pracownika w gotowości do wykonywania pracy. Przejawia się ona stawieniem się pracownika do dyspozycji pracodawcy w taki sposób, że można mu przypisać zamiar niezwłocznego podjęcia pracy z chwilą ustąpienia przyczyn leżących po stronie pracodawcy.

Prawo do wynagrodzenia gwarancyjnego zachowuje także pracownik za czas niezawinionego przez siebie przestoju. Jeśli przestój nastąpił z jego winy, pracownik traci prawo do wynagrodzenia za czas zawinionej przerwy w pracy. Zasadą jest także, że wynagrodzenie nie przysługuje za przestój spowodowany warunkami atmosferycznymi, jeżeli pracownik zatrudniony jest przy pracach uzależnionych od tych warunków. Przepisy szczególne prawa pracy, np. postanowienia układu zbiorowego pracy, mogą jednak gwarantować zapłatę także za taki przestój.

Pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy oraz za czas niezawinionego przez niego przestoju, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszerogowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania – 60 proc. wynagrodzenia.

Najniższy poziom wynagrodzenia gwarancyjnego wyznacza jednak wysokość minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie przepisów ustawy z dnia 10 października 2002 roku (Dz.U. nr 200, poz. 1679 z późn. zm.), które aktualnie wynosi 824 zł. Prawo do wynagrodzenia za czas niewykonywania pracy z przyczyn dotyczących pracodawcy, jeżeli pracownik pozostaje w gotowości, nie jest ograniczone czasowo.

Komu przysługuje dodatek aktywizacyjny i na jakich zasadach?

Zgodnie z art. 48 ustawy o promocji zatrudnienia dodatek aktywizacyjny przysługuje bezrobotnemu mającemu prawo do zasiłku dla bezrobotnych w dwóch sytuacjach. Po pierwsze, w przypadku podjęcia zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w wyniku skierowania go przez powiatowy urząd pracy i otrzymywania wynagrodzenia niższego niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Dodatek przysługuje wówczas w wysokości różnicy między minimalnym wynagrodzeniem a faktycznym wynagrodzeniem otrzymywanym przez daną osobę, nie wyższej jednak niż 50 proc. kwoty zasiłku dla bezrobotnych (obecnie kwota zasiłku wynosi 504,20 zł). Dodatek taki przysługuje przez okres, w którym bezrobotny pobierałby zasiłek. Po drugie, w przypadku podjęcia z własnej inicjatywy zatrudnienia lub innej pracy zarobkowej. Wtedy dodatek przysługuje w wysokości do 30 proc. kwoty zasiłku dla bezrobotnych i każdorazowo o jego wysokości decyduje starosta. Wówczas dodatek aktywizacyjny przysługuje przez połowę okresu, w jakim przysługiwałby bezrobotnemu zasiłek. Dodatek ten przysługuje wszystkim bezrobotnym spełniającym po-

wyższe warunku niezależnie od daty zarejestrowania się w urzędzie pracy.

Od 1 maja b.r. ponownie obowiązuje art. 25¹ kp. Od roku pracuję na umowy na czas określony i 1 maja 2004 roku byłem zatrudniony w oparciu o trzecią taką umowę. Czy to oznacza, że przekształciła się ona w umowę bezterminową. Kadrowa mówi mi, że nie. Czy ma rację?

Tak ma rację. Po przywróceniu obowiązywania art. 25¹ kp okazało się, że spowodował on spore zamieszanie, w szczególności problematyczny okazał się sposób liczenia umów. Art. 15 ustawy z 14 listopada 2003 roku o zmianie ustawy Kodeks pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 213, poz. 2081) wyraźnie wskazuje, że przepis art. 25¹ kp stosuje się do umów zawartych lub zmienionych od 1 maja. Problemy wynikają z tego, że przepis ten nie wskazuje, którą umowę trzeba uznać za pierwszą, w jego rozumieniu – czy tę zawartą po 1 maja 2004 roku, czy może trwającą 1 maja.

Podobne problemy występowały w 1996 roku, kiedy to został wprowadzony do Kodeksu pracy art. 25¹. Wówczas tę kwestię rozstrzygnął Sąd Najwyższy w uchwale z 16 kwietnia 1998 roku III ZP 52/97 OSNP 1998/19/558, stwierdzając, że zawarcie trzeciej kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z nawiązaniem umowy o pracę na czas nieokreślony (art. 25¹ k.p.), jeżeli dwie poprzednie terminowe umowy o pracę zostały zawarte począwszy od dnia wejścia w życie tego przepisu. Należy zatem przyjąć, iż liczenie umów należy zacząć od 1 maja 2004 r. i że dopiero trzecia umowa na czas określony zawarta po tej dacie na mocy art. 25¹ k.p. przekształci się w umowę na czas nieokreślony.



Numer oddano do druku 17 czerwca 2004 r.