



Rozdroża

Luty 2004 NR 2 (13)

Gazeta Związku Zawodowego Pracowników Komunikacji Miejskiej w Warszawie

Jeszcze nie wszystko stracone

– Czyli co dalej z *Ponadzakładowym Układem Zbiorowym Pracy (PUZP) w MZA i TW*

Pierwszego stycznia 2002 roku MZA i TW przestały istnieć jako zakłady budżetowe i przekształciły się w spółki kapitałowe prawa handlowego. Za tymi zmianami zaczęły iść następne zmiany, które trwają do dziś i zapewne będą jeszcze długo o sobie dawać znać. Wiele z nich budzi niepokój, wiele, ogólne niezadowolenie pracowników. Niemal każda z zachodzących zmian, jak na razie, znowu coś odbiera, coś kasuje kolejnym pracownikom. Teraz, w ramach porządkowania spraw spółek, przyszła kolej na wymówienie przez nie obowiązku stosowania postanowień PUZP z dniem 31 grudnia 2003 roku. Oczywiście wszystko w majestacie obowiązującego prawa z wieloma niezależnymi od siebie opiniami prawnymi, które zgodnie stwierdzają, że dalej to, co było uzgodnione zaledwie 4 lata temu, nie może obowiązywać. Choć szczerze mówiąc, gdy się je czyta po raz kolejny i coraz dokładniej zaczynają pojawiać się pewne niejasności i pewne luki, które mogą spowodować nadinterpretację przepisów. Jak np. zrozumieć zapis, że „z chwilą przekształcenia zakładów budżetowych w spółki Prezydent m. st. W-wy utracił uprawnienia zwierzchnie wobec tych spółek określane jako prowadzenie lub sprawowanie nadzoru, zachowując jedynie możliwość wpływania na spółki poprzez rozwiązania prawne przewidziane w kodeksie spółek handlowych (cyt. Opinia

prof. Jerzego Wratnego)”. Przecież w rzeczywistości spółki są własnością miasta i Prezydent wyznacza osoby do ich prowadzenia w jego imieniu. Prezydent sprawuje również kontrolę nad Radą Nadzorczą wyznaczając do niej swoich ludzi. Wreszcie Prezydent zatwierdza finanse, plany rozwoju i ciągle jeszcze nie załatwił wszystkich spraw własności. Jeszcze wiele elementów jest w jego posiadaniu. Powstaje, zatem pytanie, czy aby na pewno utracił uprawnienia sprawowania nadzoru?

Nie jestem biegłym prawnikiem, ale patrząc na zapisy i rzeczywistość widzę pewną niezgodność. Prawdą jest, że prawo bardzo często odbiega od rzeczywistości, ale prawdą jest również, że prawo musi być „żywe” i musi być dostosowywane do rzeczywistości a nie odwrotnie. W tym przypadku raczej trudno zaobserwować tendencję dostosowywania prawa do rzeczywistości. Raczej można zaobserwować sytuację, że PUZP jest bardzo niewygodny nie tylko dla MZA i TW, ale również „miasta”.

Szczerze mówiąc, można by było jeszcze trochę spróbować podyskutować z innymi zapisami z innych opinii, ale i tak będą one w tym momencie jałowymi i nic nie dającymi. Faktem jest, że postanowienia PUZP zostały wypowiedziane, choć na ten moment można było jeszcze spokojnie poczekać rok i podważyć (czytaj: czepiać się) szczegóły, które uniemożliwiałyby wypowiedzenie

postanowień wcześniej.

Jednym słowem, PUZP z 26 października 1998 roku jest już piękną kartą historii. Kartą, która zawierała wiele korzystnych dla pracowników, ich rodzin, emerytów, rencistów zapisów. Wiele z nich czyniło z pracownika godnym człowiekiem w miejscu pracy. Docenianym, poważanym, szanowanym. To z kolei mobilizowało go do współtworzenia korzystnego obrazu firmy, jej wyników ekonomicznych. Pod skrzydłami PUZP pracownicy MZA i TW czuli się bezpieczniej i mogli śmiało spoglądać w przyszłość w przeciwieństwie do kolegów z branży, którym takie układy odebrano wcześniej.

Jednak życie nie znosi próżni i musi ciągle się czymś nowym wypełniać.

PUZP w dotychczasowym kształcie przestał istnieć. Do czasu zawarcia nowego, tym razem już Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, będą obowiązywać warunki umów o pracę wynikające z dotychczasowego układu, ale tylko dla pracowników zatrudnionych przed 1 stycznia 2002 roku lub regulaminem wynagradzania. Regulamin wynagradzania pracodawca musi również uzgodnić z zakładowymi organizacjami związkowymi.

dok.str. 2

Z ostatniej chwili

W środę 18 lutego na spotkaniu w zajezdni na Redutowej w wyniku uzgodnień, powołano wspólną reprezentację związkową w celu rozpoczęcia rokowań i zawarcia zakładowego układu zbiorowego dla pracowników TW i MZA. Poniżej podajemy treść uzgodnionych stanowisk i opinii.

Warszawa 18 luty

Zarząd TW Sp. z o.o.

W-wa, ul. Senatorska 37

Stanowisko Związków Zawodowych działających w Tramwajach Warszawskich z dnia 18 lutego 2004 roku w sprawie powołania wspólnej reprezentacji związkowej i rozpoczęcia rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników Tramwajów Warszawskich – podstawa prawna art. 241 paragraf 1 i 2 Kodeksu Pracy.

dok.str. 2





Jeszcze nie wszystko stracone – dok. ze str. 1

Czuąc się obowiązku, Zarządy obu spółek wystąpiły już do organizacji związkowych z inicjatywą zawarcia układu i rozpoczęcia rokowań nad jego kształtem. Pierwsze spotkanie ma się odbyć w przeciągu miesiąca lutego. W piśmie skierowanym do organizacji związkowym czytamy, iż „ze względu na pilność sprawy, rokowania w przedmiocie zawarcia zakładowego układu powinny zakończyć się w terminie 3 miesięcy tj. do 31 maja 2004 roku. Jednocześnie Zarządy oczekują, że rokowania będą prowadzone z zachowaniem obowiązującej obie strony lojalności, tj. w dobrej wierze i z poszanowaniem słuszych interesów drugiej strony. Oznacza to, że strona związkowa powstrzyma się od wysuwania postulatów, których realizacja przekracza możliwości finansowe spółek, zaś strona pracodawcza uwzględni postulaty organizacji związkowych uzasadnione sytuacją ekonomiczną spółek”.

A zatem jest dobra wola pracodawcy, aby sprawę załatwić. Powstaje tylko pytanie, na jakiej zasadzie? Z powyższych sformułowań wynikałoby, że stroną silniejszą będą Zarządy i to one będą miały ostatnie słowo. Związki raczej powinny mniej dyskutować i raczej przyjąć „propozycje nie do odrzucenia”. Tylko czy wszyscy będą grali w „otwarte karty”. Obserwując „ogromny zapal” Zarządów do jakichkolwiek rozmów dotyczących obrony praw pracowniczych, trudno stwierdzić, że rozmowy będą łatwe, a sprawy ekonomiczne, które mają w tych rokowaniach decydującą rolę, chyba nie we wszystkich przypadkach będą jasne. Dlaczego? Bo nie ma jeszcze planów gospodarczych, finansowych, własnościowych. W większości przypadków będą to tylko kolejne przypuszczenia i gdybania. Nie bez znaczenia jest w tych rozmowach również postać „szarej eminencji”, którą jest Pan Prezydent m.st. W-

wy. Prezydent, który „podobno” nie pełni roli nadzorującej. Jak będzie naprawdę, zobaczymy, ale jest już więcej jak pewne, że Zakładowe Układy Zbiorowe Pracy, będą musiały zatwierdzić Rady Nadzorcze, a tym samym pośrednio Prezydent.

A zatem trzeba mieć nadzieję, że nasi koledzy związkowcy, którzy będą nas reprezentować w tych rozmowach, nie dadzą się wprowadzić w „kozi róg” i zadbają, abyśmy jak najmniej stracili, bo na pewno coś stracimy. Oby nie za dużo.

Należy mieć, również nadzieję, że Zarządy staną na wysokości zadania i wczują się poważnie w swoją rolę. Przecież jeszcze niedawno wielu z członków Zarządów było aktywnymi związkowcami i o tym nie powinni zapominać, bo szczerze mówiąc jedziemy na tym samym „wózku”. Tylko jedni u steru inni go popychając.

Wiwo w lutym 2004 r.

Z ostatniej chwili – dok. ze str. 1

Na posiedzeniu w dniu 18.02.2004 roku organizacje związkowe działające w TW powołują Wspólną Reprezentację Związkową oraz zgłaszają gotowość przystąpienia do rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników Tramwajów Warszawskich Sp. z o.o. w Warszawie na zasadach określonych w paragrafie 1 art. 241 o brzmieniu:

„Postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego”.

Podpisano:

Zw. Zaw. Prac. Kom. Miejskiej

Przewodniczący

Waldemar Dominicki

MKZ NSZZ Solidarność

Przewodniczący

Artur Mierczewski

NSZZ Solidarność 80

Zbigniew Klimek

MKZ ZZ Kontra

Przewodniczący

Kazimierz Latoszek

WZZ Sierpień 80

Przewodnicząca

Krystyna Goszczyńska

oraz zgłaszają gotowość przystąpienia do rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników Miejskich Zakładów Autobusowych Sp. z o.o. w Warszawie na zasadach określonych w paragrafie 1 art. 241 o brzmieniu:

„Postanowienia układu zakładowego nie mogą być mniej korzystne dla pracowników niż postanowienia obejmującego ich układu ponadzakładowego”.

Podpisano

Zw. Zaw. Prac. Kom. Miejskiej

Przewodniczący

Waldemar Dominicki

MKZ NSZZ Solidarność

Przewodniczący

Artur Mierczewski

MKZ ZZ Kontra

Przewodniczący

Kazimierz Latoszek

MK NSZZ Solidarność 80

Zbigniew Klimek

WZZ Sierpień 80 Konfederacja

Przewodniczący

Zygmunt Wojciechowski

NZZ Kierowców

Przewodniczący

Zenon Kopyściński

WZZKRP

Komisja Pracy i płacy

Podpis nieczytelny

stanowczością stwierdzają, że zgodnie z art. 12 Ustawy z dnia 9 listopada 2000 roku o zmianie Ustaw – Kodeks Pracy oraz niektórych innych ustaw, PUZP w MZA i TW obowiązuje do 31 grudnia 2008 roku.

Zgodnie z art. 11 ww. Ustawy, Prezydent m.st. W-wy jako strona Układu sprawuje nadal wobec pracodawców objętych tym Układem funkcję organu nadzorującego, a także prowadzącego. Bezspornym potwierdzeniem tego faktu jest np. paragraf 1 Zarządzenia nr 44/2002 Prezydenta m. st. W-wy z dnia 30.12.2002 roku w myśl, którego MZA i TW są przekształcone w jednoosobowe spółki z ograniczoną odpowiedzialnością. Fakt ten wskazuje wyraźnie na osobisty nadzór Prezydenta W-wy nad wymienionymi spółkami. Ponadto funkcję organu prowadzącego i nadzorującego potwierdzają Akty Założycielskie obydwu Spółek gdzie w paragrafie 12, 16 w punktach 2, 4, 18 oraz w paragrafie 26 punkt 2, paragraf 34 opisane są uprawnienia właścicielskie tzn. Prezydenta Warszawy jako jednoosobowego Zgromadzenia Wspólników. W obydwu Spółkach nadal funkcjonują reprezentatywne Związki Zawodowe będące stronami dotychczasowego Układu. Wobec powyższego nie ma zastosowania art. 241 KP.

Przedstawione przez Zarządy Spółek opinie prawne nie są wiążące i nie mają mocy obowiązującego aktu prawnego.

Ze względu na ich rozbieżność ze stanowiskiem Związków Zawodowych działających w MZA i TW, istniejący Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy (PUZP) uważamy za obowiązujący.

W przypadku nie zaprzestania działań pracodawcy zmierzających do unieważnienia aktualnego PUZP zmuszeni będziemy skorzystać z zapisów wynikających z Ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Na odpowiedź w przedstawionej kwestii oczekujemy w ciągu 7 dni od daty otrzymania niniejszego wystąpienia.

Podpisano: Przewodniczący Związków Zawodowych działających w MZA i TW.

Zarząd MZA Sp. z o.o.

W-wa, ul. Senatorska 37

Stanowisko Związków Zawodowych działających w Miejskich Zakładach Autobusowych z dnia 18 lutego 2004 roku w sprawie powołania wspólnej reprezentacji związkowej i rozpoczęcia rokowań w celu zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy dla pracowników Miejskich Zakładów Autobusowych Sp. z o.o. w Warszawie – podstawa prawna art. 241 paragraf 1 i 2 Kodeksu Pracy.

Na posiedzeniu w dniu 18.02.2004 roku organizacje związkowe działające w MZA powołują Wspólną Reprezentację Związkową

Dodatkowo w dniu 18 lutego bieżącego roku Wspólna Reprezentacja Zw. Zaw. wydała swoją pierwszą opinię i przestawiła stanowisko, z którym chce przystąpić w najbliższym czasie do rokowań. Poniżej podajemy treść stanowiska.

Pracownicy MZA i TW

Zarządy MZA i TW

Po zapoznaniu się z pismem MZA/NOP/27/04 z dnia 22.01.2004 roku dotyczącym obowiązywania Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla MZA Sp. z o.o. i TW Sp. z o.o., Związki Zawodowe działające w obydwu Spółkach z całą



Trzydzieści lat pracy, to piękny jubileusz



Marianna Sakowska

W czwartek 12 lutego br. w zajezdni przy Chełmskiej odbyło się spotkanie pracowników z trzydziestoletnim stażem pracy z Zarządem MZA. Zarząd MZA reprezentowali między innymi, Prezes Roman Podsiadły oraz pracownicy Zarządu i ścisłego kierownictwa firmy. Jubilaci, pracownicy wszystkich zakładów MZA, otrzymali od swych organizacji związkowych upominki i pamiątkowe dyplomy a od Zarządu MZA pamiątkowe podziękowania za swą długoletnią pracę, a w wielu przypadkach ponad trzydziestoletnią pracę w komunikacji miejskiej. Zaczynali w MZK, a teraz są pracownikami MZA, choć tak naprawdę, to są ludźmi, którzy swe dorosłe życie poświęcili dla mieszkańców W-wy, aby mogli każdego dnia, bez względu na

pogodę, porę roku, dojechać spokojnie do pracy. Wśród nich także ich koledzy. Trudno wymieniać z nazwisk wszystkich jubilatów (ponad 50 osób), ale wszystkim należy podziękować za dotychczasową pracę i życzyć sobie, aby przynajmniej następne 30 lat, w tak dobrym zdrowiu, pełni optymizmu, chcieli poświęcić swojej firmie i swojej organizacji związkowej. - Drogie koleżanki i koledzy dziękujemy Wam za to, że jesteście z nami, już tyle lat, ale zostańcie z nami przynajmniej jeszcze tyle lat – stwierdził w swym wystąpieniu do zabranych jubilatów i gości, Prezes MZA. – Chciałbym, aby Wasza praca, oddanie dla niej, było przykładem dla ludzi młodych, którzy będą kontynuować historię komunikacji miejskiej w tym najlepszym wydaniu, jaką

tworzy dzisiaj MZA, będąc kontynuatorem historii, którą kiedyś tworzyły MPK, potem MZK. Dziękuję i skromnie proszę o dalszą dobrą współpracę.

My ze swojej strony dołączamy się do życzeń dla jubilatów i dodatkowo życzymy tego wszystkiego najlepszego, czego w tym dniu nie usłyszeli od kierownictwa firmy, koleżanek, kolegów. A już tylko za parę lat będzie kolejny jubileusz i okazja do spotkania i spojrzenia nie w przeszłość, ale w przyszłość firmy, bo MZA istniało i musi dalej istnieć. Istnieć i rozwijać się dla dobra swych pracowników i mieszkańców W-wy, bez względu na to, „czy wiatr wieje ze wschodu czy z zachodu i jakie ptaki korzystają z jego sily”.

Wiwo 12.02.04.r.



Jerzy Pastulnik

Ile i jak za nadgodziny

Przepisy kodeksu pracy przewidują dwie formy rekompensaty pracy w nadgodzinach. Zastosowanie którejkolwiek z nich zaspokaja roszczenie pracownika w zakresie ponadnormatywnego wykonywania obowiązków ze stosunku pracy.

Praca w nadgodzinach jest wyżej opłacana niż praca w normalnych godzinach. Oprócz zwykłej zapłaty przysługuje bowiem za nią dodatek w wysokości 100 lub 50 procent wynagrodzenia. Liczony jest od wynagrodzenia pracownika wynikającego z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową lub miesięczną. Stu-procentowy dodatek przysługuje za nadgodziny przypadające:

- w nocy,
 - w niedziele i święta, które nie są dla pracownika wynikającymi z jego rozkładu pracy dniami pracy,
 - w dniu wolnym od pracy, który został udzielony w zamian za pracę w niedzielę lub święto.
- Pora nocna obejmuje 8 godzin między

godzinami 21.00 a 7.00 i powinna zostać dookreślona w regulaminie pracy bądź w przekazywanej pracownikowi pisemnej informacji zgodnie z art. 29 par. 3 k.p.

Dodatek w wysokości 100 procent wynagrodzenia należny jest również za pracę nadliczbową z tytułu przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym. Niższy dodatek w wysokości 50 procent wynagrodzenia, przysługuje za każdą godzinę pracy w nadgodzinach, gdy nienależny jest stu-procentowy dodatek.

Drugą formą rekompensaty jest udzielenie w zamian za czas przepracowany w nadgodzinach czasu wolnego. Udziela się go na wniosek lub bez wniosku pracownika (z inicjatywy pracodawcy). Czasu wolnego udziela się w proporcji 1:1, czyli za każdą godzinę przepracowaną ponad obowiązujące go normy czasu pracy udziela się godziny wolnego, ale tylko na pisemny wniosek pracownika. W sytuacji gdy czas wolny

udzielany jest bez wniosku pracownika przysługuje w wyższym wymiarze. Za każdą bowiem godzinę pracy w nadgodzinach pracodawca udziela 1,5 godziny wolnego. Udzielenie czasu wolnego zwalnia pracodawcę jedynie z obowiązku wypłaty pracownikowi dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych. Jednak ciągle pozostaje obowiązek wypłaty pracownikowi normalnego wynagrodzenia za przepracowany czas.

Na podstawie Gazety Prawnej nr 21(1130)04

wiwo

Rozdroża – Gazeta ZZPKM, W-wa
ul. Siedmiogrodzka 20
Nakład 1500 egz.

Wydaje: Prezydium ZZPKM

Redaguje: Winek Włodzimierz

Skład: Piotr Dobrzyński, tel. 0 509 094 062

Materiały prosimy kierować pod adres:

01-232 Warszawa, ul. Siedmiogrodzka 20,
tel. 631-42-72, 632-11-83



Żeby, choć tak jeszcze raz, saniami w ten mazurski las

Pracownicy zakładu MZA R-11 przy Kleszczowej zaprosili przedstawiciela redakcji na wspólny zimowy, weekendowy wypad połączony z kuligiem do ośrodka SUS nad jeziorem Roś w pobliżu Pisz na Mazurach. Oto krótka relacja z mroźnej,

nawet tych najbardziej opornych i zachęca do wspólnej zabawy. Gdy już niemal wszyscy poznali się z imienia i zaczęli zacieśniać koleżeńskie układy, swym gromkim głosem kierownik jeszcze raz zaprosił wszystkich na ognisko. Ubrani we

A gdy nad lasem zapadł już zmrok, od strony Pisz dało się słyszeć, najpierw ciszej a potem coraz głośniejsze, pogrążanie dzwoneczków. Pod ośrodek zajęły dwie pary stylowych sań ciągnących za sobą nieco mniejsze dla jednej lub dwóch osób. Gdy już wszyscy zajęli miejsca, zabłysnęły żywym ogniem pochodnie i kulig ruszył w głąb ciemnego lasu na poszukiwanie przygód. A było ich, co niemiara. Trudno o wszystkie tutaj wspomnieć, ale dla wielu były miłym wspomnieniem dzieciństwa i bez troski zimowych zabaw.

Wieczorem, panie w pięknych kreacjach, panowie pod krawatami, zawitali na wspólną zabawie tanecznej, która przeciągnęła się do późnych godzin wieczornych.

W niedzielę, wczesnym popołudniem, po obiedzie smutny autobus wyruszył w stronę Warszawy. Jego wnętrze zasnęło się niebywałą ciszą. Czasami przypominał, jakby jechał nim kondukt żałobników na kolejny pogrzeb, a nie wracała wypoczęta, pełna wrażeń załoga z R-11. Przyczyną smutku, niemal u wszystkich był niebywały żal, że tak wspaniała zabawa trwała tak krótko. Wszyscy zgodnie stwierdzili, że taki wyjazd powinien trwać, co najmniej tydzień. Dwa dni, to stanowczo za krótko, a jak jeszcze jest tak zgrany zespół, to i tydzień może być za mało. No cóż, wszystko, co dobre zawsze szybko się kończy. Być może jeszcze w tym roku będzie okazja pojechać jeszcze raz na kulig, może nie zimowy, ale wiosenny, też ma swój urok.

Uczestnicy wycieczki z R-11 za pośrednictwem naszej gazety chcą serdecznie podziękować organizatorom kuligu (SUS) za wspaniałą zabawę, organizację, kuchnię i miłą atmosferę, jaką im zapewniono podczas tych kilku dni. Niech żaluje ten, kto nie był. Zima jeszcze trochę potrwa, a więc jest okazja zobaczyć to, co widzieli uczestnicy tej wycieczki. Niezapomniane wrażenia.

Za rok, Mazury znowu przywitają wspaniałą ekipę z R-11. Odjeżdżając, przyrzekli sobie to wszyscy.

Wiwo w styczniu 2004r.



zaśnieżonej, niczym pod kotem podbiegunowym, mazurskiej krainy.

W godzinach południowych w piątek 23 stycznia br. z parkingu przy Kleszczowej wyruszył firmowy autobus SUS z kompletem spragnionych zimowych wrażeń pracowników R-11 wraz z rodzinami.

Z łzą w oku, żegnając swych, udających się na wypoczynek, pracowników sam kierownik Oddziału Jerzy Ryński, życząc im „mocnych i niezapomnianych wrażeń”. Słoneczna, niezbyt mroźna pogoda zapowiadała udany wyjazd i nie mniej udaną zabawę.

Jeszcze w szarości dnia, przy zachodzącym na czerwono słońcu, nieco wstępnie „rozgrzana” nie tylko ludowo-wojakowskimi piosenkami załoga, dotarła pod bramę ośrodka. Spragnionych kontaktu z naturą ludzi z miasta, wychodzących do autobusu, przywitał kierownik ośrodka. Z przygotowaną wcześniej listą rozlokowania gości, sprawnie wszystkim wskazał pokoje, zapraszając niemal każdego z osobna na pierwszą tego dnia atrakcję. Ognisko z pieczonymi kielbaskami i grzane piwo z sokiem nad brzegiem skutego lodem jeziora Roś.

Gdy już wstępnie towarzystwo rozlokowało się, zapobiegliwe i znające kulinarne gusty swych mężów, panie, zarządziły krótką kolację. Ze swych przepastnych toreb, torebek, siateczek na stołach niemal we wszystkich pokojach pojawiły się grzybki, ogóreczki, cebulki i jeszcze mnóstwo innych warzywnych przysmaków. Pomiedzy nimi smażone, wędzone, pieczone mięska. Oto, co musi się koniecznie z tym łączyć, zadbali panowie.

Za oknem lekko prószący śnieg. Drzewa cicho, dostojnie skrzypią od mrozu (w nocy było 21 st. C.) a w pokojach całorocznego domu „Mazur”, atmosfera i ciepło przypomina pełnię lata. Perspektywa spędzenia dwóch wolnych dni wśród malowniczych lasów, z dala od codziennych obowiązków, rozluźnia

wszystko, co najcieplejsze, uczestnicy zeszli nad brzeg jeziora. Tu we wspólnym kręgu przy ognisku zaczęło się wspólne pieczenie kielbasek i płasanie. Jak kto lubi. Bardziej pieczone, mniej. Byli nawet smakosze tak przypieczonych, że raczej przypominały swym wyglądem węgielek niż kielbaskę. Każdy z uczestników otrzymał dodatkowo kubek z gorącym piwem.

Słoneczny sobotni poranek zachęcił wszystkich uczestników do długiego zimowego spaceru leśnymi duktami i ścieżkami. Głównym tematem, niemal wszystkich spacerowiczów, było podzielenie się wrażeniami z poprzedniego wieczoru i oczekiwaniem na główną atrakcję soboty. Wieczorny kulig z pochodniami i zabawę taneczną. Przepiękne, zaśnieżone krajobrazy, mimo dużego mrozu, zachęcały do przebywania jak najdłużej na świeżym powietrzu. Niemal wszystkim, powoli, ale systematycznie powracał „wilczy apetyt” i dobre samopoczucie. To, że wszystkim na apetyt dobrze posłużył poranny spacer przewidział kierownik ośrodka, szykując wyśmienity i obfity obiad złożony z zupy jarzynowej do woli i mielonych kotletów z dodatką.





To chyba już Chicago, a jeśli tak, to...

Od kilku miesięcy staramy się poruszyć różnych ludzi, na różnych stanowiskach, aby naprawdę jak najszybciej podeszli do sprawy zapewnienia większego bezpieczeństwa pracy kierowców i motorniczych. Od ich bezpieczeństwa zależy bezpieczeństwo pasażerów. Jednak nasze apele, jakby ciągle są niedostrzegane, a życie niemal każdego miesiąca dostarcza nam nowych dowodów na to, że jesteśmy coraz bardziej blisko sytuacji, kiedy dojdzie do prawdziwej tragedii. A będą w niej uczestniczyć nie tylko pracownicy, ale również pasażerowie.

W sobotę 14 lutego na ulicy Polczyńskiej w W-wie doszło do strzelaniny, niczym w Chicago w latach trzydziestych, gdzie miastem rządziła mafia z Al. Caponem na czele, w której uczestniczył autobus MZA – Man linii 506. W biały dzień, na ruchliwej, wylotowej ulicy „ktoś” urządził sobie strzelaninę z broni automatycznej. Nie z wiatrówki, nie z krótkiej broni, ale z prawdziwego automatu, który jest na wyposażeniu regularnej armii i jak widać, coraz częściej w niepowołanych rękach. Na szczęście obyło się tylko na wybitych szybach, (za które będzie musiało zapłacić MZA) i nie było rannych, choć naprawdę niewiele brakowało. Oczywiście, nasza „dzielna” policja wszczęła dochodzenie i zapewnia, że sprawę szybko wyjaśni, a winnych osadzi w areszcie. Pytanie, tylko, kiedy i czy w ogóle? Jeśli nie osadzi, to nie będzie mogła ściągnąć z winnych pieniędzy za powstałe szkody. Zresztą nie pierwszy i chyba nie ostatni raz, czego przykładami są dewastacje autobusów po meczach Legii, czy piątkowych i sobotnich dyskotekach, gdzie policja umorzyła śledztwo z powodu braku winnych, czy małej szkodliwości czynu. Widać, bezradność policji, zamierzona czy nie, popycha „naszą, znudzoną, młodzież” do coraz lepszych kroków i prób, do jakiego stopnia, ktoś jest wytrzymały i kiedy naprawdę się „wkurzy”. A „wkurzyć” się może policja, MZA, TW, Straż Miejska i wreszcie obywatele, choć ci ostatni nie mając broni palnej, niewiele mogą zrobić. Jednak miejmy nadzieję, że w tym przypadku policja spisze się zgodnie z oczekiwaniami. Oczywiście policja, straż miejska musi wcześniej czy później zadbać o porządek na ulicach, ale dopóki tego nie zrobi, o porządek muszą również zadbać i inne miejskie służby, które korzystają z ulic zarabiając na nich. Np. ZDM czy ZTM. Zapewne, ktoś zapyta, a co ma z tym wspólnego ZTM? Otóż ma. ZTM w imieniu „miasta” zamawia usługi u przewoźników, między innymi w TW i

MZA. Wymaga określonych standardów, jakości, punktualności na ulicach. Wymaga zapewnienia maksymalnego bezpieczeństwa pasażerów. Ze swojej strony zapewnia stosowną zapłatę za usługi i umożliwienie wykonania ich na stołecznych ulicach. Wykonania ich w dobrych warunkach. A czy dobrymi warunkami można nazwać ostrzeliwanie autobusów, wybijanie szyb, dewastację, pobicia kierowców, motorniczych.

Warszawska ulica staje się coraz bardziej niebezpieczna. Krańcowe przystanki na pętach (są w gestii ZTM) nie mówiąc o ich wyglądzie, są często miejscem gdzie zaczynają się tragedie. To na nich gromadzą się „młode tygrysy” i zaczynają swoje nocne, brutalne eskapady na pasażerów, kierowców. Można, zatem spróbować stwierdzić, że ZTM jest także częściowo odpowiedzialne za bezpieczeństwo pasażerów i zapewnienie dobrych warunków wykonania usługi. To od pasażerów bierze pieniądze za bilety. Skoro bierze pieniądze, to powinno również zapewnić maksymalne bezpieczeństwo. A może to zrobić na kilka sposobów. Wejść w porozumienie z firmami ochroniarskimi, które np. w piątkowe czy sobotnie noce mogłyby kontrolować z ukrycia przystanki, czy autobusy wzorem agentów na pokładzie samolotu. Współfinansować monitoring wewnątrz pojazdów, czy na przystankach. Obsadzić swoimi ludźmi w formie nocnych konduktorów załogi pojazdów, które byłyby wyposażone w odpowiednie systemy radiowe. Może wreszcie, poprzez odpowiednią dopłatę do wżkm wymagać od przewoźnika systemów bezpieczeństwa, jeśli nie chce współfinansować. Możliwości jest wiele i

nie moim zadaniem jest wymienianie ich wszystkich, choć w tym temacie mam nie tylko pomysły, ale również konkretne rozwiązania.

Skoro, zatem jest to już Chicago, to sprawa bezpieczeństwa pasażerów i ludzi ich wożących jest sprawą wielu służb miejskich, a nie tylko przewoźnika. Mam nadzieję, że ktoś w ZTM będzie chciał ze mną na ten temat porozmawiać, abym mógł w najbliższym czasie przedstawić czytelnikom informację, że Zarząd Transportu Miejskiego chce współuczestniczyć w stworzeniu większego bezpieczeństwa na odcinku, za który odpowiada. Stwierdzenie, że powyższa sprawa jest sprawą policji, będzie chyba nie na miejscu. Tym bardziej, że przynajmniej przez najbliższe kilka lat nie zapowiada się większa skuteczność policji. Tylko współdziałanie wszystkich odpowiedzialnych za warszawskie ulice i bezpieczeństwo na nich będzie gwarancją sukcesu. Taki można osiągnąć patrząc na Nowy Jork, albo bliżej Czeską Pragę, Berlin. Współdziałanie ZTM, MZA, TW, ZDM i wielu jeszcze innych naprawdę powinno przynieść efekt.]

Ale jak na razie, Drogi Kierowco, Motorniczy, broń się sam i licz, że być może za tydzień przy następnej strzelaninie nie dosięgnie cię i twoich pasażerów kula.

Prawdo podobnie będziemy wracać do tematu jeszcze nie raz, bo naszym obowiązkiem jako gazety związkowej jest nie tylko obrona praw pracowniczych, ale coraz częściej także zapewnienie powrotu do domu pracownika o własnych siłach, a nie noszach, czy w ...

Rozglądający przed zbłąkaną kulą

Wiwo 14.02.04r.

Będzie nowy tabor w Tramwajach Warszawskich

Wreszcie po kilku latach „posuchy” w zakupach nowego taboru dla Tramwajów Warszawskich (TW) coś drgnęło. Z początkiem roku został ogłoszony nieograniczony przetarg na dostawę 15 tramwajów przegubowych, całkowicie niskopodłogowych. Nieograniczony, a więc mogą do niego przystąpić również firmy, które w poprzednich przetargach nie spełniały wszystkich wymagań. Postępowanie przetargowe będzie prowadzone z zastosowaniem preferencji krajowych. Czyli jednym słowem, największe szanse mają polscy producenci lub zagraniczni, ale tylko jak stosują w swych wyrobach przynajmniej 50 procent polskich komponentów i ich wyrób jest montowany w Polsce. Według

naszych informacji takie warunki spełniają, co najmniej 4 firmy. Alstom Polska, Bombardier Transportation Polska, Stadler Adviser i Siemens Transportation Polska. Tramwaje dwóch z nich są już znane na warszawskim rynku i jak na razie spełniają oczekiwania nie tylko użytkownika, jakim jest firma TW, ale również pasażerów. Być może do tej listy tzw. „z największymi szansami” dołączą inne firmy, ale czasu jest niewiele, bo niezbędne dokumenty i wadium w wysokości 1 miliona złotych trzeba złożyć do 15 marca br. do godziny 12. Tego samego dnia nastąpi otwarcie ofert. Firma TW chciałaby, aby pierwsze wozy pojawiły się w W-wie w październiku

dok. str. 6



Będzie nowy tabor w Tramwajach Warszawskich – dok. ze str. 5

2005 roku, a ostatnie przed upływem 30 grudnia 2006 roku. Wszystkie 15 sztuk powinno mieć silniki asynchroniczne i sterowanie mikroprocesorowe. Miejscem ich postoju ma być Zakład Eksploatacji Tramwajów „Wola” przy Młynarskiej, inaczej R-1. Wynika, zatem że także i do najstarszej wiekiem zajezdni wkroczy „szeroką ławą” nowoczesność w trochę większej ilości nowego taboru,

niż dotychczas. Na razie najwięcej nowoczesnych tramwajów niskopodłogowych jest w zajezdni przy Kawęczyńskiej.

Należy mieć nadzieję, że wreszcie ten przetarg dojdzie do skutku (trzy poprzednie unieważniono) i w zaplanowanym, a może trochę wcześniejszym terminie, pojawią się na warszawskich ulicach nowe tramwaje. A swoją drogą, jak na razie rok 2004,

dobrze zapowiada się dla TW. Nowy tabor, nowa linia tramwajowa. Oby tak dalej i w trochę szybszym tempie, to firma będzie rosła w siłę i będą nowe miejsca pracy, a o to nam wszystkim, chyba najbardziej chodzi.

Jeśli wszystko pójdzie po myśli, to w następnym numerze postaramy się przedstawić nieco kulis przetargu i zwycięzcę.

Wiwo 14.02.04

Obradował Zarząd Związku

W dniu 30 stycznia br. po raz pierwszy w tym roku spotkał się na zebraniu roboczym Zarząd ZZPKM.

Obrady zdominowały informacje o zmianach w kodeksie pracy po pierwszym styczniu (część z nich przekazaliśmy w styczniowym numerze „Rozdroży”) jak również informacja o wypowiedzeniu przez Tramwaje Warszawskie i Miejskie Zakłady Autobusowe dotychczas obowiązującego Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy (PZUP). O ostatniej informacji szerzej piszemy wewnątrz bieżącego numeru.

W dalszej części posiedzenia, Zarząd wysłuchał informacji Krzysztofa Tomaszewskiego członka Rady Nadzorczej w Tramwajach Warszawskich powołanego z ramienia ZZPKM o sytuacji ekonomicznej i zatrudnieniowej w firmie. Nasi czytelnicy, część z nich, poznali w wydaniu styczniowym. W ramach informacji o sytuacji ekonomicznej i zatrudnieniowej w firmie MZA zabrał głos członek Rady Nadzorczej w MZA Janusz Sakowski.

W obu wystąpieniach dominowała nuta niepokoju związana z ciągle przedłużającymi się negocjacjami dotyczącymi ustalenia stawek wzkm za usługi zlecane przez ZTM. Sytuacja finansowa „miasta”, co prawda, w dalszym ciągu nie jest najlepsza, ale w porównaniu do roku 2002 rok 2003 należał już do nieco lepszych. Jednak, tego faktu w swych rozmowach ciągle nie chce umieścić ZTM. Dla ZTM-u sytuacja „miasta” jest nadal tragiczna, a to nie pozwala na ustalenie nowych stawek, bardziej realnych choćby ze względu na wysoki wzrost paliw. Dyskusja ciągle trwa, lecz z obecnych obserwacji, wynika, że strony zbyt szybko „niedogadają” się. Przeciagające się rozmowy są szczególnie niekorzystne dla planów finansowych MZA i ich bieżącej działalności.

Wygląda, zatem, że ciągle spory, niedomówienia pomiędzy stronami

usługodawcy i usługobiorcy będą dominować także w tym roku, co niestety znowu odbije się na kondycji finansowej MZA i TW.

Zarząd podziela przekonanie, że chyba już najwyższy czas przerwać owe „błędne koło” i zacząć inaczej myśleć, szczególnie, że jeszcze niedawno, dzisiaj spierające się strony, były jedną firmą. Firmą działającą dla dobra miasta i jego mieszkańców. Dzisiaj, to dwie zwalczające się strony.

Jednym z punktów obrad było przyjęcie przez Zarząd Projektu Preliminarza Budżetowego ZZPKM na 2004 rok. Zarząd przedstawiony projekt zatwierdził pozytywnie. Więcej szczegółów z budżetu, szczególnie dotyczących zapomóg, dotacji, przedstawimy w oddzielnym artykule po konsultacjach w poszczególnych organizacjach oddziałowych.

Sporo emocji wśród zebranych wywołała dyskusja związana z ustaleniem rodzajów oraz wysokości statutowych świadczeń związkowych wynikających z § 3 ust. 6 Statutu oraz § 1 ust. 5. Stale pogarszająca się sytuacja ekonomiczna wielu zatrudnionych w MZA i TW wymusza, zupełnie dotychczas nie ujęte w statucie, zapomogi i finansową pomoc. Wiele z nich stosowanych jest tylko w ZZPKM.

Inne organizacje związkowe raczej unikają rozszerzenia ilości i rodzajów zapomóg, głównie tłumacząc to skromnym budżetem. ZZPKM chce utrzymać obecnie obowiązujące rodzaje zapomóg, a być może także nieco zwiększyć ich wielkość, ale jest to uzależnione głównie od wspólnej i przemyślanej decyzji nie tylko Zarządu, ale również pozostałych związkowców. Ostatecznie dyskusję zamknięto postulatem przedyskutowania tematu dokładnie wśród załogi i związkowców w ciągu najbliższego miesiąca. Ostateczną decyzję o ilości, wielkości i rodzajach zapomóg, Zarząd podejmie na kolejnym posiedzeniu przewidzianym pod koniec lutego.

Sprawy organizacyjne zdominowała dyskusja na temat przygotowań do wyborów Społecznych Inspektorów Pracy (SIP-owiec) w poszczególnych zakładach, które mają się odbyć wiosną br. Zmieniona struktura firm i zakładów wymusza na kandydatach na SIP-owców zupełnie nowego podejścia do wykonywania swoich obowiązków i dzielenia ich w ramach pracy zawodowej i społecznej. W najbliższym czasie będziemy w kolejnych numerach przedstawiać sylwetki kandydatów z ramienia ZZPKM na stanowiska SIP.

Kolejne posiedzenie Zarządu ZZPKM przewidziano pod koniec lutego br. Warszawa 30.01.04 r.

Wiwo 2004.

Masz wątpliwości, zadaj pytanie

Pod tym tytułem chcemy odpowiadać na pytania czytelników dotyczące nie tylko prawa pracy, ale również często osobistych spraw, które wbrew pozorom, dotyczą także innych ludzi zatrudnionych w firmie MZA czy TW.

Przez 9 miesięcy przebywałam na zwolnieniu lekarskim. Następnie otrzymałam świadczenie rehabilitacyjne. W tym czasie pracodawca rozwiązał ze mną stosunek pracy na mocy art. 53 k.p. Czy mam prawo do odprawy emerytalnej?

Aby otrzymać odprawę emerytalną, pracownik musi spełniać następujące warunki:

- rozwiązać stosunek pracy,
- spełniać warunki uprawniające do emerytury,
- rozwiązanie stosunku pracy musi nastąpić w związku z otrzymaniem emerytury.

Zgodnie z orzecznictwem Sądu Najwyższego (SN) związek rozwiązania

dok. str. 7



Masz wątpliwości, zadaj pytanie – dok. ze str. 6

stosunku pracy z przejściem na emeryturę lub rentę może mieć charakter czasowy, przyczynowy, funkcjonalny albo mieszany.

Przejście na emeryturę powinno, bowiem co do zasady zbiegać się w czasie z rozwiązaniem stosunku pracy. Nabycie prawa do świadczenia z ubezpieczenia społecznego powinno wobec tego nastąpić w czasie zatrudnienia, najpóźniej w dniu rozwiązania stosunku pracy. Rozwiązanie stosunku pracy z pracownikiem, który w chwili zakończenia zatrudnienia nie spełniał warunków uprawniających do emerytury, nie jest ustaniem stosunku związanym z przejściem na emeryturę.

Istnieje możliwość otrzymania odprawy emerytalnej także wówczas, gdy dochodzi do przejścia na emeryturę w pewien czas po rozwiązaniu umowy o pracę. Związek między przejściem na emeryturę a rozwiązaniem stosunku pracy może nie mieć charakteru czasowego, ale przyczynowy lub funkcjonalny.

Taki związek będzie miał miejsce w sytuacjach, gdy pracownik przechodzi na emeryturę lub rentę w pewien czas po zakończeniu stosunku pracy, ze względu na pobieranie zasiłku chorobowego przyznanego z uwagi na chorobę, która rozpoczęła się w czasie zatrudnienia. Zgodnie z orzecznictwem SN pracownikowi, który przeszedł na rentę po rozwiązaniu umowy o pracę przysługuje odprawa pieniężna także

wtedy, gdy stał się on niezdolny do pracy wskutek choroby stwierdzonej w czasie zatrudnienia i po nieprzerwanym okresie pobierania zasiłku chorobowego została mu przyznana renta w dacie późniejszej od daty rozwiązania stosunku pracy, zwłaszcza z upływem okresu pobierania przez niego zasiłku chorobowego.

Mam dziecko w wieku 11 lat. Pracuję w systemie równoważnego czasu pracy, 12 godzin na dobę. Chciałabym wiedzieć, w jaki sposób rozliczać dni z tytułu opieki nad dzieckiem. Czy w systemie godzinowym 2 razy po 8 godzin czy po prostu na dwa dni pracy?

Zgodnie z art. 188 k.p. pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na dwa dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Zasady dotyczące godzinowego rozliczenia urlopu wypoczynkowego nie odnoszą się do 2 dni opieki nad dzieckiem. Zasady dotyczące godzinowego rozliczania urlopu dotyczą tylko urlopu wypoczynkowego. Te zasady nie dotyczą, więc dni wolnych z tytułu posiadania dziecka w wieku do lat 14 – tzw. dni opieki.

Dwa dni opieki na dziecko przysługuje każdemu pracownikowi posiadającemu dziecko w wieku do lat 14. Są to, więc 2 dni pracy takiego pracownika, niezależnie od ilości godzin pracy w danym dniu.

Od Redakcji!

Zgodnie z tytułem, prosimy o kolejne listy z pytaniami, na które postaramy się odpowiedzieć w miarę rzetelnie w oparciu o orzecznictwo Sądu Pracy czy Sądu Najwyższego, co jest równoznaczne z tzw. procedurą wykonawczą, do której musi się dostosować pracodawca.

Przypominamy. Kodeks Pracy jest zbiorem przepisów, ale jego siła sprawcza polega tylko i wyłącznie na orzecznictwie, czyli konkretnych przypadkach do konkretnych przepisów i wydanych przynajmniej dwóch prawomocnych decyzjach składu sędziowskiego w oparciu o kodeks pracy.

Samo powołanie się na konkretny przepis z kodeksu pracy bez podparcia orzecznictwem zawsze może być obalone przez pracodawcę. Zbiór przepisów to jeszcze nie wszystko. Warto o tym pamiętać, kiedy trzeba będzie dyskutować z pracownikiem działu kadr.

A zatem zachęcamy do pisania listów z pytaniami i jak z powyższego wynika zapewniamy pełną anonimowość.

A na koniec. Podobno ten, który mało wie, żyje dłużej i szczęśliwiej, ale na pewno nie wie, kiedy będzie musiał rozliczyć się z życiem, bo ciągle będzie nieprzygotowany. To, tak mimochodem.

Wiwo 20.02.04.R.

Trochę normalności

Dane mi było przeżyć już kilka różnych systemów, od politycznych do ekonomicznych, ale jeszcze nikt na razie nie chce mi zaproponować trochę normalności. Każdy, czy to w radiu czy w telewizji, mówi, że jedynie tylko własność prywatna może uratować ten kraj przed ruiną, że takie przeżytki jak własność społeczna tylko mogą pogorszyć a wręcz zniszczyć naszą gospodarkę.

A ja chcę tylko trochę normalności, chcę, aby w mojej firmie, która przechodzi już drugą lub trzecią transformację ktoś nareszcie zrozumiał, że nawet, jeśli moja firma jest jeszcze w pewnym stopniu reliktem przeszłości, (obecnie w normalnych krajach taka firma jako własność lokalna byłaby bardzo ceniona), to wcale nie znaczy, że można traktować ją jako poletko doświadczałe.

Ja po prostu chciałbym pracować NORMALNIE w firmie, która NORMALNIE i RÓWNO traktuje wszystkich pracowników.

Otóż kilka dni temu na tablicy ogłoszeń zobaczyłem listę numerów kierowców, którzy mają się zgłosić do ruchu w sprawie

grafiku na m-c luty. Mnie tam nie było, więc na razie nie zwróciłem na to uwagi, jednak, kiedy na ekspedycji jeden z kierowców zaczął narzekać, że oto on, po kilkunastu latach pracy w nocy został zdjęty na dzień i do tej pory kładzie się spać ok. 4-tej rano to teraz każą mu wstawać o trzeciej. Przecież

on o ósmej będzie spał za kierownicą. Okazuje się, że teraz wszyscy kierowcy MUSZA pracować na zmiany. Moja pierwsza reakcja nie nadaje się do druku, nawet gdyby ktoś wykropkował tekst, to chyba cała strona była by w kropki. Ale pomyślałem

dok.str. 8





Trochę normalności – dok. ze str. 7

sobie tak – Słuchaj Mors czasy są takie, coś musi za tym być, nikt nie może ot tak sobie strzelić jakiegoś „babola” czy głupotę. Popatrz, popytaj, powód być musi.

Zacząłem, więc słuchać.

Jedni mówią, że to nowy kodeks pracy, że w kodeksie zapisano, – jeśli zakład pracuje na zmiany, to wszyscy pracują na zmiany.

Pomyślałem, może to nawet lepiej przecież przyda się nie raz, jeśli biuro będzie pracowało na zmiany. A i może być tak, że PREZ.....?

Nie, tego przecież chyba by nie było w kodeksie.

Słucham dalej.

A tu nagle mówią, że takie rozwiązanie przyniesie firmie poważne zyski, że oto dwóch kierowców jeżdżących na zmiany zmniejszy koszty przedsiębiorstwa.

Było nie było jest to poważny argument, jeżeli jednak dwóch kierowców ma tą samą

stawkę i taki sam nominat miesiąca to trzeba im zapłacić tyle samo bez względu na to czy przepracują miesiąc na jednej czy na dwóch zmianach.

Aż tu nagle cichaczem dochodzi do mnie taka wersja.

Było zebranie kierowników, jakieś tam ogólne, na którym stwierdzono, że gdyby wszystkich kierowców ustawić na zmiany, to wtedy wystarczyłoby wcisnąć jeden guzik i grafik jest gotowy. Żadnych problemów, żadnej odpowiedzialności. W razie czego, to przecież komputer tak ustawił grafik.

Nie zbyt dobrze się na tym znam, więc pytam się syna czy jest możliwe tak ustawić komputer. Okazuje się, że teoretycznie jest to możliwe, jednak praktyka a teoria.....

W tym momencie przypomniła mi się sytuacja, gdzie kilka lat temu ktoś wpadł na pomysł, że nie ma potrzeby, aby kierowcy mieli wozy na stałe, i po bardzo krótkim

czasie okazało się, że firma poniosła duże straty. Powrót do starego układu kosztował nas wszystkich.

Marzy mi się system pracy normalny, w którym od pracownika będzie nie tylko się wymagać, ale także brać pod uwagę to, że pracownik po kilkunastu latach pracy dostosował sobie życie osobiste do wymogów tej pracy. Nie można traktować pracownika jak rzecz, którą przedstawia się dla własnej wygody. Marzy mi się firma, w której KAŻDY pracownik odpowiada za podjęte decyzje bez względu na swoje stanowisko (im wyższe tym większa odpowiedzialność, a nie odwrotnie).

Marzy mi się, aby każdy, kto odpowiada za losy firmy, dbał o nią tak, jak kierowca o przydzielony autobus, który jako własność lokalna jest w minimalnym stopniu jego własną własnością.

MORS

Od Redakcji!

To już rok, jak mam przyjemność prowadzić gazetę związkową „Rozdroża”. Przez ten czas wspólnymi siłami wielu ludzi udało się nam zrobić 12 numerów. Ten jest 13, otwierającym następny rok. Mam nadzieję, że nie zawiodłem przez ten rok oczekiwań czytelników i zawsze mogli znaleźć jakiś ciekawy dla siebie materiał, artykuł, temat. Jednak chciałbym, aby gazeta rozwijała się dalej, stale podnosząc swą jakość nie tylko pod kątem tematów, grafiki, objętości, nakładu, ale przede wszystkim bardziej żywego, bezpośredniego kontaktu z czytelnikami i ich problemami. Nie tylko z kręgu związkowców ZZPKM, ale również tych niezrzeszonych, którzy również mają swoje problemy i często muszą rozwiązywać je własnymi siłami. Zawsze zależało mi i zależy będzie na bezpośrednich rozmowach z ludźmi w ich miejscu pracy, poznawaniu ich problemów i o ile jest to możliwe, pomaganie im w rozwiązywaniu wielu z nich. Czasami ich indywidualne problemy dotyczą nie tylko ich samych, ale większej grupy osób. Wówczas staram się to nagłośnić na łamach gazety, a na nurtujące pytania szukam odpowiedzi u osób kompetentnych i odpowiedzialnych za zmianę na lepsze. Choć nie zawsze są one skore do współpracy i odpowiedzi na nasze pytania. Jednak moją powinnością jest stałe szukanie prawdy, nawet, gdy nie jest ona dla wszystkich zbyt pocieszająca.

Ciągle zachodzące zmiany w Tramwajach Warszawskich, Miejskich Zakładach

Autobusowych prawdopodobnie jeszcze przez pewien okres czasu nie będą ujmowały ilości ludzkich problemów, a nawet będą je jeszcze potęgować. Chciałbym, aby czytelnicy zgłaszali je i wiedzieli, że mogą o nich podyskutować, nagłośnić. Żeby wiedzieli, że nie są sami, a gazeta jest jeszcze jedną możliwością pokazania ich opinii i zdania na sprawy, które dzieją się wokół nich.

Nie można dopuścić, aby wiele spraw zostało załatwionych na zasadzie „cichego przyzwolenia” pracowników, bo nie ma nic gorszego jak brak zdania i głosu najbardziej zainteresowanych.

Wiem, że nie wszyscy mają odwagę mówić o wszystkim głośno. Często wolą być niewidoczni, schować się w szarym tłumie i swoje zdanie dostosować do ogółu, często, gdy jest ono zupełnie odmienne. Tym, którzy nie mają odwagi rozmawiać na forum publicznym, jak zawsze gwarantuję anonimowość. Być może wtedy, wielu odważy się porozmawiać ze mną. Jak zawsze czekam pod telefonem 0 503 899 223.

Nie ma dla mnie spraw błahych, nieistotnych. Każda sprawa, nawet najmniejsza, dla tego, który zgłasza, na pewno nie jest sprawą nieistotną. Być może pozytywne jej załatwienie okaże się poprawą nie tylko dla jednej osoby.

W chwili obecnej przestały działać postanowienia Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy. Zanim powstanie nowy Układ minie sporo czasu, a i tak nowy na pewno nie będzie taki jak poprzedni. Już wiadomo, że część przywilejów przepadnie bezpowrotnie, a ich utrata zapewne

spowoduje przyrost trudnych spraw, szczególnie w grupie pracowników. Może, zatem, warto by było już teraz, póki jeszcze nie został zawarty nowy Układ Zbiorowy, zgłosić swoje obawy, zastrzeżenia. Zacząć głośno o nich rozmawiać i dać tym samym do zrozumienia, że nic o nas bez nas. Aby zawrzeć dobry Układ, trzeba o nim rozmawiać w największych szczegółach, spierać się o zapisy w gronie koleżanek, kolegów i wysuwać, poparte społecznym przyzwoleniem, postulaty do osób bezpośrednio negocjujących ostateczne zapisy. Najbliższe trzy miesiące powinny być zdominowane właśnie takimi rozmowami.

Czekam, zatem na zaproszenia na związkowe zebrania, gdzie tematem wiodącym będą właśnie rozmowy o nowym Układzie. Chciałbym, aby zgłaszane tematy, zastrzeżenia poznali nie tylko inni pracownicy, ale przede wszystkim strony negocjujące. Chciałbym, aby pracodawca wiedział, że załoga ma swoje zdanie na pewne tematy i w tym przypadku nie chce pozwolić na „ciche przyzwolenie”, że czuje się współodpowiedzialna za losy firmy, bo również tworzy jej majątek, dochód, a Układ i jego postanowienia w większości wypadków współtworzy.

Czytelniku! Pamiętaj, że Układ Zbiorowy Pracy jest nie tylko dla związkowców, ale również osób niezrzeszonych. Czekam na głosy w tej sprawie także od niezrzeszonych.

**Winek Włodzimierz – wiwo
w lutym 2004 roku.**



Silny Związek Zawodowy, to bogaty Związek

No właśnie. Nie jeden zapyta, jak to rozumieć? Na czym ma polegać owo bogactwo? Na ludziach, ich oddaniu sprawie, ich wiedzy, kompetencji, czy na tym ile ma w kasie i na co ją przeznacza? W skrócie można odpowiedzieć, że na jednym i drugim, choć dla tzw. szeregowego członka związku czasami jest ważniejsze, ile może, w zamian za składki, otrzymać zapomóg, bezzwrotnych pożyczek. Jednym słowem „kasy”, niż tzw. duchowego i merytorycznego wsparcia działaczy. No właśnie i o tej „kasie” chcemy porozmawiać, bo czasy nie są najlepsze dla systematycznego oszczędzania, bo i z czego, jak małe zarobki, i trzeba coraz częściej szukać pomocy finansowej dla swej kieszeni również w związkowej kasie. A szczerze mówiąc nie jest ona bez dna i nie zawsze dla wszystkich łaskawa, jeśli chodzi o szum papierków i dźwięk monet. Nie dlatego, że ktoś nie zasłużył, że może jest dalej od Zarządu, że nie ma pleców, tylko, dlatego, że jest tworzona przez składki o określonej wielkości. Składki, które coraz częściej nie nadążają za rosnącymi potrzebami. Skoro składki nie nadążają za potrzebami, to trzeba je podnieść – zapewne powie nie jeden. No właśnie – łatwo powiedzieć – podnieść. Już sama myśl wywołuje u wielu ciche pomruki niezadowolienia. U innych, którzy nie

korzystali z pomocy, ów pomruk, staje się głosem sprzeciwu. Jednak trzeba sobie powiedzieć otwarcie. Obecne, nie zmieniane od wielu lat składki, gdzie ich miesięczna stawka jest poniżej procenta, o wiele niżej niż w innych związkach, nie są w stanie pokryć ciągle rosnącego zapotrzebowania członków związku na pomoc materialną i niematerialną. A potrzeby będą niestety rosnać. Zatem, trzeba pomyśleć i podjąć decyzję. Zgodną i jednomyślną decyzję. Gdyby tak, tylko wyrównać składki do jednego procenta, to z kieszeni każdego związkowca miesięcznie, ubyłoby raptem niecałe 2 złote. Czyli wydatek prawie niezauważalny, ale dla związku i jego kasy jest to spory zastrzyk gotówki. Jak pomnożymy to przez ilość członków i miesięcy w roku otrzymamy pewną pulę pieniędzy, która pozwoli zmniejszyć ilość osób odchodzących od kasy z „kwitkiem”. Pozwoli również na rozszerzenie rodzajów i wielkości zapomóg. Pozwoli również na rozszerzenie działalności związku na dziedziny, którymi powinien się zajmować, a ze względu na szczupłość kasy, chwilowo nie zajmuje się. Choćby większe uczestnictwo w pomocy niematerialnej rodzinom członków związku. Różnego rodzaju okazjonalne dary, paczki.

Związek, aby mógł działać prawidłowo i

skutecznie musi również, niestety, zużywać papier, długopisy i inne materiały biurowe. To niestety też kosztuje i będzie kosztować więcej jak w zeszłym roku, bo spółki szukają oszczędności także w materiałach biurowych.

To tylko kilka pozycji z długiej listy wydatków, jakie musi związek ponieść w tym roku opierając się o składki. Być może nie wszystkich, przedstawione tutaj argumenty, zadowolą i dalej będą twierdzić, że Związek i tak za dużo „zdiera z nich składek”, które nie wiadomo, na co idą, ale taka jest prawda.

Zresztą trudno wszystkim dogodzić i wszystkim zadowolić. Jedno jest pewne. Trzeba zacząć rozmawiać o tej sprawie i pojąć decyzję, która kiedyś może zadecydować nie tylko o własnych losach. Jest to trudny i niewdzięczny temat, ale im szybciej się o nim porozmawia, tym lepiej będzie nie tylko dla członków związku, ale także samego związku.

To niecałe dwa złote miesięcznie, a ile może przynieść dobrego oczekującym. Warto o tym pamiętać podejmując decyzję. Być może i Ty, drogi czytelniku, będziesz musiał skorzystać z pomocy i przypomnisz sobie, że kiedyś byłeś przeciwny, jak odejdiesz od kasy z kwitkiem.

Wiwo 3.02.04r

Ochrona przedemerytalna pracowników

Po 1 czerwca br. większość pracowników będących tuż przed wcześniejszą emeryturą może zostać pozbawionych ochrony przed rozwiązaniem stosunku pracy. Wynika to z projektu ustawy o świadczeniach przedemerytalnych, który znajduje się w Sejmie.

Wraz z nadejściem roku wielu pracowników zbliżających się do wieku pozwalającego na przejście na wcześniejszą emeryturę odetchnęło z ulgą. Zaczął bowiem obowiązywać zmieniony przepis art. 39 kodeksu pracy. Zgodnie z jego treścią pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż dwa lata do nabycia emerytury z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS). Taki przepis oznacza, że ochronie podlegają nie tylko pracownicy, którzy są bliscy osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego (60 lat kobiety i 65 lat mężczyźni), ale również osoby, które mają nie więcej niż dwa lata do prawa do wcześniejszej emerytury z FUS (najczęściej 55 lat kobiety i 60 lat

mężczyźni). W naszej rzeczywistości osoby teoretycznie najmniej atrakcyjne dla rynku pracy otrzymały szeroką gwarancję zatrudnienia, m. in. – 53 letnie kobiety i 58 letni mężczyźni.

Jednak obecna sytuacja nie będzie trwała długo. W Sejmie znajduje się rządowy projekt ustawy o świadczeniach

przedemerytalnych, który przewiduje wprowadzenie zmian w przepisach ochronnych osób w wieku przedemerytalnym. Rząd chce, aby nie można było rozwiązywać stosunku pracy z osobami, którym brakuje nie więcej niż

dok.str. 10



Przejście na emeryturę w wieku niższym od ustawowego

Artykuł 32 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych przewiduje możliwość przejścia na emeryturę w wieku niższym niż 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn dla niektórych kategorii pracowników. Chodzi tu o osoby zatrudnione w szczególnych warunkach. Np. przy pracach o znacznej szkodliwości dla zdrowia oraz o znacznym stopniu uciążliwości lub wymagających znacznej sprawności psychofizycznej. Kierowca, motorniczy, pracownik na warsztacie samochodowym. Wykaz tych prac określa Rozporządzenie Rady Ministrów z 7 lutego 1983 roku. Zawiera wykaz prac uznanych za szkodliwe i w szczególnych warunkach, a także określa wiek, w którym poszczególne kategorie pracowników mogą uzyskać prawo do emerytury. Ten wykaz jak wykazy określone również w zarządzeniach właściwych ministrów, kierowników urzędów centralnych stosuje się w jednostkach organizacyjnych, które powstały w drodze przekształcenia przedsiębiorstwa państwowego w inne przedsiębiorstwo, w spółkę, lub spółki. Zarówno świadectwa pracy, zaświadczenia, wpisy do legitymacji ubezpieczeniowych, jak i inne dokumenty stwierdzające okresy zatrudnienia powinny być dołączone do wniosku w oryginale. ZUS uzna jednak odpis notarialny lub kopie tych dokumentów, o ile zostaną one poświadczane notarialnie. Środkiem dowodowym będzie też dokumentacja udostępniona przez archiwa w formie uwierzytelnionych odpisów, wyciągów oraz zaświadczeń.

Od 2 maja 2003 roku możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę mają również ci pracownicy, którzy kontynuują pracę w szczególnym charakterze w podmiotach powstałych w wyniku przekształcenia lub restrukturyzacji przejęci w trybie art. 23 k.p. od pracodawców stosujących wykazy prac w szczególnych warunkach.

Pracodawca zobowiązany jest potwierdzić okresy wykonywania prac w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze albo w świadectwie pracy. Ponadto pracodawca jest zobowiązany na żądanie organu rentowego do wystawienia zaświadczeń w celu udowodnienia tych okresów, nawet jeśli przypadają one po 31 grudnia 1998 roku.

Świadectwo musi zawierać wymienione wyżej pozostałe dane wymagane dla

„zwykłego” świadectwa pracy. Może się zdarzyć, że nazwa stanowiska pracy podana w zarządzeniu bądź uchwale ulega zmianie. Jeżeli mimo to nie zmieniają się warunki pracy oraz zakres obowiązków, to nadal jest to praca wykonywana w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. W takich sytuacjach pracodawca powinien podać w wydawanym dokumencie zarówno nazwę poprzednią stanowiska pracy, jak i nazwę obecną wraz z określeniem przyczyny tej zmiany.

Stwierdzenia okresów pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze może dokonać

jedynie pracodawca lub jego następca prawny. Żaden inny podmiot nie może więc wystawić świadectwa lub zaświadczenia stwierdzającego tę okoliczność, jak również dokonać jego sprostowania. Warto też pamiętać, że okresów pracy w szczególnych warunkach pracownik nie będzie mógł udowodnić przed organem rentowym za pomocą zeznań świadków lub innych środków dowodowych. Będzie mógł to zrobić jedynie przed sądem po złożeniu odwołania od decyzji ZUS.

Na podstawie Gazety Prawnej nr 25(1134)2004r.

wiwo

Ochrona przedemerytalna pracowników – dok. ze str. 9

4 lata do osiągnięcia pełnego ustawowego wieku emerytalnego. Przyjęcie takiego rozwiązania oznacza, że osoby podlegające ochronie ze względu na możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę stracą tę ochronę po 1 czerwca 2004 roku.

Propozycja rządu w mniemaniu jej twórców jest atrakcyjna, ma bowiem objąć wydłużoną ochroną dużo większą niż obecnie liczbę pracowników w wieku przedemerytalnym. Byłoby to prawdą, gdyby populacja (56-letnich kobiet i 61-letnich mężczyzn) była większa niż np. populacja 53-letnich kobiet i 58-letnich mężczyzn, którzy obecnie mają prawo do ochrony w związku z możliwością

przejścia na wcześniejszą emeryturę, a danych na temat brak.

Projekt, który znajduje się w Sejmie pozbawia również ochrony przed rozwiązaniem umowy o pracę, tuż przed emeryturą pracowników, którzy mają prawo do wcześniejszego przejścia na nią, np. ze względu na warunki, w których pracują. Od 1 stycznia br. mają oni, podobnie jak inni uprawnieni do wcześniejszej emerytury, gwarancję zatrudnienia na dwa lata przed otrzymaniem prawa do świadczeń z FUS.

Tomasz Zalewski
GP 24(1133) 2004r.

ww. luty 04 r.

