

# DLACZEGO ZWIĄZKI ZAWODOWE ORGANIZUJĄ PROTEST?

## DOMAGAMY SIĘ RZECZYWISTEGO A NIE POZOROWANEGO DIALOGU SPOŁECZNEGO:

w założeniach Trójstronna Komisja miała być miejscem prezentacji propozycji pracodawców, rządu i związków zawodowych ich negocjacji i poszukiwania wspólnego stanowiska.

Obecnie dialog to fikcja!

Rząd wykorzystuje Trójstronną Komisję do firmowania swoich rozwiązań bez jakichkolwiek negocjacji. Nie podejmowane są prace nad postulatami zgłaszanymi przez związki zawodowe.

## ŻĄDAMY:

- wycofania antypracowniczych zmian w Kodeksie Pracy,
- przyjęcia ustawy wymuszającej szybszy wzrost płacy minimalnej,
- wycofania się z wprowadzonego podwyższenia wieku emerytalnego,
- pełnego wykorzystania środków finansowych przewidzianych na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu,
- podniesienia progów dochodowych upoważniających do świadczeń rodzinnych i socjalnych,
- ograniczenia stosowania „śmieciowych” umów o pracę,
- pakietu zmian poprawiających funkcjonowanie ochrony zdrowia oraz dostępu do bezpłatnej edukacji,
- pełnej realizacji pakietu antykryzysowego z 2009r, rząd nie podjął spraw korzystnych dla pracowników.

## TYLKO RAZEM JESTEŚMY SILNI !!!

PRZYŁĄCZ SIĘ DO  
WSPÓLNEGO PROTESTU WSZYSTKICH POLSKICH CENTRAL ZWIĄZKOWYCH  
W WARSZAWIE

**11-14 WRZEŚNIA 2013 r.**

\*W celu uzyskania informacji na temat możliwości, godziny i miejsca skontaktuj się z najbliższą jednostką związków zawodowych w swoim regionie. Wszystkie kontakty dostępne na stronach:

[www.fzz.org.pl](http://www.fzz.org.pl)

[www.solidarnosc.org.pl](http://www.solidarnosc.org.pl)

[www.opzz.org.pl](http://www.opzz.org.pl)



Ostatnia nadzieja zgasła

## PREZYDENT RP PODPISAŁ NOWELIZACJĘ KODEKSU PRACY

Roczny okres rozliczeniowy i ruchomy czas pracy to główne założenia nowelizacji kodeksu pracy, którą 1 sierpnia podpisał Prezydent RP Bronisław Komorowski.

Uchwalona w czerwcu ustawa wprowadza wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy z 4 do 12 miesięcy, „jeżeli jest to uzasadnione przyczynami obiektywnymi lub technicznymi lub dotyczącymi organizacji pracy”.

Znowelizowane przepisy pozwalają też na stosowanie rozkładów czasu pracy na indywidualny wniosek pracownika, niezależnie od ustaleń ze związkami lub reprezentacją pracowników. Umożliwiają także wprowadzenie różnych godzin rozpoczynania pracy albo przedziału czasu, w którym pracownik ma rozpocząć pracę.

Nowe zasady rozliczania i rozkładu czasu pracy mogą zostać wprowadzone w firmie w układzie zbiorowym lub w porozumieniu ze związkami zawodowymi albo przedstawicielami pracowników. Wprowadzenie tych rozwiązań musi być zgłoszone „w trybie pilnym” Państwowej Inspekcji Pracy (pracodawca ma na to pięć dni).

Nowelizacja od początku budziła wiele kontrowersji. Rząd ar-

gumentował, że zmiana pomoże utrzymać konkurencyjność polskiej gospodarki, związki zawodowe protestowały, twierdząc, że pracownik zostanie sprowadzony do roli niewolnika.

Minister pracy Władysław Kosiniak-Kamysz przekonywał, że proponowane rozwiązania mają uratować jak największą liczbę miejsc pracy, utrzymać konkurencyjność polskiej gospodarki, dać firmom szanse na rozwój. Jego zdaniem rozwiązania te sprawdziły się w ustawie anty kryzysowej, działającej między lipcem 2009 a grudniem 2011 r., dlatego warto je na stałe przenieść do kodeksu pracy.

Stanowisko rządu podzielają organizacje pracodawców. Pracodawcy RP oświadczyli, że podpisanie ustawy przyjmują „z dużą satysfakcją (...) gdyż nowe przepisy ułatwią organizację czasu pracy, a przez to wpłyną pozytywnie na sytuację firm i ich pracowników”. Wskazują oni, że 12-miesięczne okresy rozliczeniowe są stosowane m.in. w Wielkiej Brytanii, Francji, Niemczech, Holandii, Czechach, Rumunii czy na Słowacji. „Dłuższe okresy rozliczeniowe ułatwiają funkcjonowanie firm w okresie spadku zamówień, pozwalają również efektywnie wykorzystać zasoby kadrowe” - podkreśla organizacja.

Przeciw rozwiązaniom zawartym w nowelizacji protestują natomiast związki zawodowe. Według związkowców wydłużenie okresu rozliczeniowego w praktyce sprowadzi pracownika do roli niewolnika, a zmiany „oznacza w praktyce wydłużenie czasu pracy, likwidację płatnych dodatków za nadgodziny, a tym samym znaczne obniżenie wynagrodzeń”.

(Oprac. na podstawie PAP)

### TYTUŁEM KOMENTARZA

*Gdzie przeczytane, zasłyszane...*

*Powinniśmy się już chyba przyzwyczaić, że niemal każda zmiana prawa, a zwłaszcza prawa pracy, dokonywana za rządów PO niesie słuszne obawy szeregowych obywateli. Potwierdziło się to i tym razem.*

*Prezydent Bronisław Komorowski 1 sierpnia podpisał zaproponowaną przez rząd i oprotestowaną przez związki zawodowe bandycką nowelizację Kodeksu pracy, wprowadzającą m.in. elastyczny czas pracy.*

*Co nowe przepisy oznaczają w praktyce? Przede wszystkim pracodawca będzie mógł sam ustalać godziny pracy pracowników, zastępując się przy tym potrzebami firmy i rynku. Związki zawodowe stoją na stanowisku, że przepisy te zrobią z pracowników niewolników i nie otrzymają oni pieniędzy za wypracowane nadgodziny.*

*Nikt chyba nie ma wątpliwości, jak ważne są te dodatkowe pieniądze dla zdecydowanej większości niestety najslabiej zarabiających Polaków. Wielu z nich dają one szansę na w miarę normalne funkcjonowanie – podejmując się pracy w nadgodzinach, mają możliwość opłacenia wakacyjnego wyjazdu dla dzieci czy kupna ubrań na zimę. Teraz pracodawca*

*zabierze im to źródło dochodu, ustalając ustawowe godziny pracy tak, że nadgodziny ograniczy do minimum. Bo takie oto narzędzie dał mu rząd, parlament i prezydent.*

*Zwróćmy też uwagę, że znowelizowane przepisy prawa pracy realnie zmniejszą dochody Polaków. A koszty życia rosną. Czynsz, rachunki za prąd, gaz, ceny żywności i środków czystości z tygodnia na tydzień są coraz wyższe. Rodzi się pytanie: jak żyć w kraju, gdzie miesięczne wydatki znacznie przekraczają najniższą krajową? I trudno się w tej sytuacji dziwić, że ludzie popadają w spiralę zadłużenia. Zmuszani są do brania kredytów i pożyczek w lichwiarskich parabankach. Teraz zostaną oni dodatkowo zniewoleni zmianami w Kodeksie pracy.*

*Mniejsze zarobki większej liczby Polaków to oczywiście mniejszy obrót pieniądza. Ludzie nie kupują, bo nie mają za co. Tak więc i gospodarka idzie w dół.*

*Ten rząd już udowodnił, że Polak w Polsce absolutnie się nie liczy. Nie liczy się jako obywatel, ale i jako człowiek. Ustawa o wydłużeniu wieku emerytalnego do 67. roku życia jest tego jawnym dowodem, gdyż w niektórych zawodach oznacza to pracę aż do śmierci. Teraz wprowadzono nam elastyczny czas pracy, będący tego dobitnym potwierdzeniem.*

## Uzgodnienia Międzyzwiązkowego Krajowego Komitetu Protestacyjno-Strajkowego w sprawie wrześniowych pikiet



11 lipca 2013 r. Forum Związków Zawodowych, „Solidarność” i OPZZ powołały Międzyzwiązkowy Krajowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy w celu przeprowadzenia we wrześniu Ogólnopolskich Dni Protestu. Szczegółami technicznymi planowanych protestów i strajków zajmuje się powołany w tym celu sztab roboczy, w którego pracach bierze udział wiceprzewodniczący OZZZPRC i FZZ Sławomir Wręga.

Na cotygodniowych spotkaniach sztabu jak do tej pory zapadły następujące ustalenia:

Protest w Warszawie planowany jest na co najmniej cztery dni. Za datę jego rozpoczęcia przyjęto 11 września (środa). Kulminacja planowana jest na 14 września (sobota).

Protesty rozpoczną się 11 września o godz. 12.00 w Warszawie pod sześcioma ministerstwami: zdrowia, gospodarki, infrastruktury, spraw wewnętrznych, skarbu oraz pracy i polityki społecznej.

Ustalono, że za pikietę pod Ministerstwem Zdrowia odpowiedzialna będzie Lucyna Dargiewicz (przewodnicząca OZZPIP) reprezentująca FZZ. Za pikietę pod Ministerstwem Spraw Wewnętrznych odpowiedzialny będzie z ramienia FZZ Grzegorz Nems (przewodniczący NSZZ Policjantów). Za pikietę pod resortami skarbu i pracy odpowiedzialni będą przedstawiciele NSZZ „Solidarność”, zaś gospodarki i transportu – OPZZ.

Odpowiedzialni za poszczególne pikietę zostali także zobowiązani do zgłoszenia ich w Urzędzie Miasta Stołecznego Warszawy oraz przygotowanie niezbędnej infrastruktury (nagłośnienie, karetki, toalety). Na nich będzie też spoczywała inicjatywa, jeśli

chodzi o wystąpienia podczas pikiety. Czas trwania każdej z nich przewidziano na półtorej godziny: od 12.00 do 13.30. Potem nastąpi przemarsz spod wszystkich uzgodnionych przez MKKPS ministerstw pod parlament.

FZZ zgłosiło udział w pikietach pod ministerstwami: gospodarki, zdrowia, spraw wewnętrznych i transportu. Przewodniczący Forum Tadeusz Chwałka podpisze wspólne petycje trzech centrali składane do szefów wszystkich ustalonych sześciu resortów.

W drugim i trzecim dniu protestu, tj. 12 i 13 września (czwartek i piątek), pod sejmem odbędą się debaty w następujących blokach tematycznych: edukacja (12 września), zdrowie (12 września), polityka przemysłowa (13 września), polityka społeczna (14 września). Wezmą w nich udział przedstawiciele trzech central oraz zaproszeni eksperci. Debaty będą prowadzone przez osoby wskazane przez poszczególne organizacje związkowe. Każda z debat ma trwać 1,5-2 godziny.

13 września w pikiecie pod sejmem będą uczestniczyć również inne związki zawodowe (np. Samoobrona) i organizacje ruchów obywatelskich (np. Platforma Oburzonych). Będzie to także dzień blokady sejmu oraz licznych happeningów.

Podczas spotkań potwierdzono, że każdej z trzech nocy – od 11 do 14 września – pod sejmem będzie pozostawało 600 osób, w tym 100 z FZZ. Manifestanci mogą wziąć ze sobą własne namioty, ale nie będzie to konieczne, gdyż zostaną zorganizowane dwa duże namioty na 150 osób każdy. Będzie również wspólna kuchnia, miejsca do odpoczynku. Przewidziano dwa ciepłe posiłki dziennie oraz stale dostępne kawa i herbata.

14 września protestujący będą podzieleni na trzy grupy, które spod: placu Defilad, sejmu i Stadionu Narodowego przejdą do ronda de Gaulle, a następnie razem pod Pałac Prezydencki i na plac Zamkowy, gdzie nastąpi zakończenie czterodniowych manifestacji. Za zgłoszenie i organizację przemarszu spod Stadionu Narodowego odpowiedzialny będzie przedstawiciel FZZ. Natomiast przewodniczącym całego zgromadzenia, odpowiadającym za organizację całej pikiety pod sejmem i głównego przemarszu ma być, wskazany w terminie późniejszym przedstawiciel NSZZ „Solidarność”.

Uczestnicy spotkań zaakceptowali także treść ulotki na czas wrześniowych pikiet, która ma wskazywać na brak dialogu społecznego w Polsce, wymieniać główne postulaty związkowe i wzywać do wspólnego protestu. Będzie też zawierała plakat pikiety i kontakt do poszczególnych central związkowych w niej uczestniczących. Treść ulotki jest już dostępna na stronie internetowej FZZ i OZZZPRC, a także będzie przesyłana do wszystkich organizacji członkowskich OZZZPRC.

# DOŚĆ TEJ OBŁUDY

Gołąbek pokoju był symbolem Układu Warszawskiego, bo Układ Warszawski walczył o pokój. I niektórzy w to wierzyli. Prawda historyczna jednak jest taka, że był to jeden z najbardziej agresywnych zbrojnych układów na świecie.

Donald Tusk, obejmując władzę w polskim rządzie, ogłosił „politykę miłości”. Tymczasem za jego rządów doszło do większej liczby samopodpaleń niż za całego PRL-u. W samych tylko Zakładach Azotowych „Puławy” samobójstwo popełniło kilkunastu pracowników, niektórzy w miejscu wykonywania pracy. Część z nich to działacze związkowi. Taką oto mamy „politykę miłości”.

Dość tej obłudy. Dość napychania kasy nielicznym. Pora upomnieć się o zwykłych ludzi. Postanowiły zrobić to trzy centrale związkowe: Forum Związków Zawodowych, Solidarność i OPZZ.

Na początku był jednak strajk załogi puławskich „Azotów” w marcu 2012 r. Później, wiosną bieżącego roku, odbyły się strajki na Śląsku. Następnie działacze OZZZPRC przez trzy

miesiące pikietowali pod Kancelarią Premiera i Pałacem Prezydenckim.

Teraz, 11 września, wszystkie związki zawodowe będą protestowały pod sześcioma ministerstwami, a 12 i 13 września pod sejmem. 14 września przemaszerujemy od ronda de Gaulle pod Pałac Prezydencki. Będą to legalne, zgodne z prawem akcje. Bronimy nie przywilejów związkowych, ale interesu wszystkich pracowników. W szczególności jednak protestujemy przeciwko bandyckim zmianom w prawie pracy. Ani premier, ani rząd, ani pracodawcy nie odnieśli się merytorycznie do stawianych przez nas zarzutów, tj. pozorowanego dialogu społecznego, zmieniania prawa pracy na antypracownicze i antyspołeczne oraz niezgodne z prawem międzynarodowym tzw. uelastycznianie czasu pracy.

Za to związkom zawodowym, reprezentującym zwykłych ludzi, wypowiedziano wojnę. Przygotowywana jest antyzwiązkowa ustawa.

Pora już kończyć „politykę miłości”. Tak jak zakończyliśmy epokę gołąbka pokoju.

SŁAWOMIR WRĘGA  
Wiceprzewodniczący OZZZPRC



**Bandyckie zmiany w prawie pracy**

[www.wyzyskani.pl](http://www.wyzyskani.pl)




**PO i PSL wprowadzają do Kodeksu pracy zmiany ograniczające ochronę kobiet w ciąży oraz osób młodocianych.**

Zamierzają ponadto wprowadzić:

- 13-godzinny dzień pracy,
- możliwość zatrudniania pracowników przez 12 kolejnych dni po 13 godzin,
- wypłatę wynagrodzenia za godziny nadliczbowe po 2 latach,
- zmniejszenie do 30% dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych.

**To wszystko robią z żądzy zysku!  
Doprowadzi to do dalszego zwiększania bezrobocia.**



# DEFINICJA PRZESTOJU

dr KATARZYNA KOKOCIŃSKA

KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH JURAŁOWICZ, HERMANN I WSPÓLNICY SPÓŁKA KOMANDYTOWA

W związku z pytaniami organizacji związkowych o definicję przestoju w aspekcie niemożności zapewnienia pracownikom pracy z powodu sytuacji ekonomicznej spółki, informuję:

Zgodnie z art. 81 § 1 kodeksu pracy, pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszczerowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną, a jeżeli taki składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - 60% wynagrodzenia. W każdym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę ustalanego na podstawie odrębnych przepisów.

Przeszkodą w wykonywaniu przez pracownika pracy może być zarówno zdarzenie powstałe z przyczyn dotyczących pracodawcy, jak i pracownika. Przepis art. 81 § 1 kp. ma zastosowanie do wypadków, gdy przyczyna niemożności świadczenia pracy dotyczy wyłącznie pracodawcy, a więc nie została spowodowana przez pracownika. Przeszkodą w wykonywaniu pracy jest jedynie okoliczność uniemożliwiająca świadczenie pracy, a więc nie jest taką okolicznością sytuacja, która jedynie utrudnia wykonywanie pracy. Przyczyny uniemożliwiające pracownikowi wykonywanie pracy mogą być przez pracodawcę zawinione lub niezawinione. Zalicza się do nich okoliczności niedopuszczenia pracownika do pracy, jednostronną bezprawną zmianą rodzaju, miejsca lub czasu pracy oraz faktyczne przeszkody powstałe po stronie pracodawcy. Przeszkody te mogą mieć charakter obiektywny, całkowicie od pracodawcy niezależny, jak np. brak energii czy awaria urządzeń. Mogą też wynikać z przyczyn subiektywnych, takich jak np. wadliwe decyzje pracodawcy w zakresie zarządzania (Maciej Piankowski, Komentarz do art. 81 Kodeksu pracy, 2004.07.01).

Pojęcie przestoju, o którym mowa w art. 81 § 2-4 Kodeksu pracy, jest z oczywistych względów węższą kategorią od niewykonywania pracy z powodu doznania przeszkód z przyczyn dotyczących zakładu pracy, o którym mowa w art. 81 § 1 kp. Regulacja przestoju stanowi odstępstwo od ogólnej reguły wyrażanej w tym ostatnim przepisie (...). Uregulowanie przestoju w art. 81 § 3 kp. jest o tyle mniej korzystne niż ogólna reguła przewidziana w art. 81 § 1 kp., gdyż nakłada ona na pracownika obowiązek podjęcia w czasie przestoju powierzonej mu przez zakład pracy innej pracy, i w tym sensie stanowi przerzu-

cenie na pracownika dodatkowej części ryzyka produkcyjnego, które co do zasady powinno obciążać zakład pracy. Dlatego też, ze względu na to, że art. 81 § 2 i 3 kp. stanowi, między innymi, odstępstwo od zasady ponoszenia przez zakład pracy ryzyka produkcyjnego (technicznego) i gospodarczego, unormowania w nim zawarte powinny być interpretowane w sposób ścisły, co prowadzi do opowiedzenia się za nierozszerzaniem zakresu znaczeniowego słowa „prześój” (uchwała SN z 16 października 1992 r., I PZP 58/92). Z tego też względu Sąd Najwyższy w uchwale tej stwierdził, że „ograniczenie produkcji wywołane zmniejszeniem popytu na wyroby nie stanowi przestoju w rozumieniu art. 81 kodeksu pracy”.

Zgodnie z przedmiotową uchwałą Sądu Najwyższego w kategoriach ogólnych prześój bywa określany jako przerwa w wykonywaniu pracy, do której pracownik był gotów, spowodowana zaburzeniami w funkcjonowaniu zakładu pracy, wynikającymi z przyczyn dotyczących podmiotu zatrudniającego (...), lub jako niemożliwość wykonywania umówionej pracy przez pracownika, który stawiał się do pracy, lecz nie może jej wykonywać z powodu zakłóceń normalnego toku pracy z przyczyn związanych z ruchem zakładu (...) (z uzasadnienia uchwały).

W pojęciu przestoju, zdaniem Sądu Najwyższego, kryje się pewien element zaskoczenia, nietypowości oraz wyjątkowości zdarzeń, które uniemożliwiają w miarę ścisłe przewidzenie i zaplanowanie przerw następujących w pracy. Mogą one być wprawdzie zarówno wynikiem zawinionego zachowania się pracownika, jak i zakładu pracy, ale nie oznacza to, że zakład pracy ma pełną swobodę w ocenie tego, co przestojem jest lub nie jest, i że każdą zarządzoną przez siebie przerwę, niezależnie od jej przyczyny, może ogłosić czy uważać za prześój. W warunkach gospodarki rynkowej spadek produkcji i trudności ze zbytem wyrobów są zjawiskiem normalnym, dającym się przewidzieć, możliwym do zaplanowania i wymagającym programowania. Ograniczenie zbytu czy trudności ze sprzedażą wyrobów, zwłaszcza w okresie przeżywanej przez gospodarkę recesji, nie mogą być traktowane jako zjawiska wyjątkowe i nieprzewidywalne, których negatywne konsekwencje powinny być przerzucane na pracowników. Dlatego też ograniczenie zapotrzebowania na pracę, wywołane brakiem czy spadkiem popytu na produkty danego zakładu pracy, a więc wynikające z przyczyn natury ekonomicznej, a niestanowiące następstwa

*(Ciąg dalszy na stronie 7)*

(Ciąg dalszy ze strony 6)

zaburzeń w funkcjonowaniu zakładu pracy spowodowanych przez czynniki techniczne lub organizacyjne, sprawiające, że dany zakład pracy w całości lub w części w danym okresie faktycznie (fizycznie) nie ma możliwości prowadzenia działalności wytwórczej, nie może być uznane za tego rodzaju przyczynę, by wynikającą z niej przerwę w wykonywaniu pracy można było kwalifikować jako przestój.

Jak wynika zatem z powyższego przyczyny natury ekonomicznej nie mogą stanowić przesłanki do wprowadzenia przestoju na podstawie art. 81 § 2-4 kp. Należy jednak mieć na uwadze, że Sąd Najwyższy od uchwały z 1992 roku nie zajmował się definicją przestoju, w związku z czym w przypadku ewentualnego sporu nie można wykluczyć interpretacji przestoju odmiennej od zajętego przez SN stanowiska w 1992 roku. Także w przedmiotowej w uchwale – jej uzasadnieniu – sąd postawił sobie pytanie, czy w zmienionych warunkach gospodarowania i tworzenia nowego ładu ekonomicznego w naszym kraju przestój nie powinien być rozumiany w nowy, zmieniony sposób, poprzez zastosowanie tzw. wykładni dynamicznej czy adaptacyjnej. Jest ono tym bardziej aktualne, że w toku procesu podnoszony był argument, że szersze pojmowanie przestoju ułatwia rozwiązywanie problemów ekonomicznych przedsiębiorstw znajdujących się w kryzysie oraz lepiej pasuje do wymagań kształtującej się społecznej gospodarki rynkowej (z uzasadnienia uchwały SN z 1992 roku).

Drugą kwestią, która pojawia się na tle postanowień art. 81 kp. jest ustalenie, co obejmuje (jakie składniki) „wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania”, które jest pracownikowi wypłacane w przypadku przestoju. Jest to kwestia o tyle istotna, że w skład wynagrodzenia pracowniczego, poza wynagrodzeniem zasadniczym, mogą wchodzić różne dodatki. Będą to zwykle takie dodatki jak:

- dodatek funkcyjny,
- dodatek brygadzystowski,
- dodatek za pracę w warunkach szczególnie uciążliwych, szkodliwych i niebezpiecznych dla zdrowia,
- tzw. dodatek świąteczny za pracę wykonywaną poza

harmonogramem w niedzielę i święto.

Zgodnie z uchwałą Sądu Najwyższego z 30 grudnia 1986 r. wynagrodzenie pracownika wynikające z jego osobistego zaszerogowania, o którym mowa w art. 81 § 1-3 kp. (...), obejmuje oprócz wynagrodzenia zasadniczego również dodatek funkcyjny (III PZP 42/86). Uzasadniając przedmiotową tezę, sąd stwierdził, że dodatek ten różni się od wszystkich innych dodatków tym, że jest ściśle i bezpośrednio związany z funkcją wykonywaną przez pracownika. Jest to stały składnik wynagrodzenia pracownika na stanowisku kierowniczym, gdyż dodatek funkcyjny stanowi nie tylko ekwiwalent za zwiększony nakład pracy, ale także za zwiększony zakres odpowiedzialności za działania własne i podległych pracowników, za stopień utrudnienia pracy itp. Dodatek funkcyjny stanowi również ten element płacy, który jest związany z wynikami pracy pracownika na stanowisku kierowniczym, aczkolwiek związek ten nie zawsze przedstawia się jako bezpośredni i wyliczalny.

Sąd, powołując się na inny wyrok Sądu Najwyższego (z 25 kwietnia 1985 r., I PRN 28/85), wskazał, że powstanie prawa podmiotowego do dodatku funkcyjnego nie jest uzależnione - jak to ma miejsce przy innych dodatkach - od dopełnienia przez pracownika dodatkowych przesłanek. Sam fakt, że pracownikowi powierzono określoną funkcję kierowniczą, uzasadnia jego prawo nie tylko do wynagrodzenia zasadniczego związanego z wykonywaniem tej funkcji, lecz również dodatku funkcyjnego, jeżeli obowiązujące przepisy przewidują dla tego stanowiska dodatek funkcyjny. Wykazany wyżej związek między wynagrodzeniem zasadniczym i dodatkiem funkcyjnym a pełnioną przez pracownika funkcją kierowniczą upoważnia do postawienia tezy, że dodatek funkcyjny wraz z wynagrodzeniem zasadniczym pracownika na stanowisku kierowniczym stanowi minimum wynagrodzenia, który musi otrzymać taki pracownik, jeżeli przepisy przewidują dla zajmowanego przez niego stanowiska dodatek funkcyjny. Takiego związku z wynagrodzeniem zasadniczym nie wykazują inne dodatkowe składniki wynagrodzenia za pracę, toteż pojęcie „wynagrodzenia wynikającego z osobistego zaszerogowania” nie może objąć innych dodatków.

dr Katarzyna Kokocińska  
radca prawny

Miesięcznik ZMIANY wydawany od maja 1999 roku przez Ogólnokrajowe Zrzeszenie Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego ukazuje się w nakładzie 5 tysięcy egzemplarzy. Co miesiąc trafia do ponad 80 największych zakładów w Polsce. Czytają nas załogi przedsiębiorstw branży energetycznej, chemicznej, koksowniczej, hutniczej i górniczej. Po nasze pismo chętnie sięgają również pracodawcy. Poruszamy wiele istotnych dla pracobiorców tematów. Współpracujemy m.in. z prawnikami, naukowcami i specjalistami z wielu dziedzin.

### ***Dlaczego warto reklamować się w ZMIANACH?***

***Przede wszystkim dlatego, że jesteśmy skuteczni i docieramy do dobrze zdefiniowanej grupy odbiorców. O sile naszego oddziaływania przekonało się już wielu.***

Zapraszamy Państwa do zamieszczania reklam i płatnych ogłoszeń w naszym miesięczniku, jak również na stronie internetowej Zrzeszenia. Szczegółowe informacje na temat warunków można uzyskać pod numerami telefonów: 500 234 664 lub 502 071 043. Istnieje możliwość indywidualnej negocjacji ceny reklamy.

## Sprywatyzowano i jest pat

*To dobra wiadomość dla ziemi kraśnickiej i całej Lubelszczyzny – mówił minister skarbu państwa Włodzimierz Karpiński na wieść o sprzedaży Fabryki Łożysk Toczných w Kraśniku. Dotychczasowe rządowe wsparcie dla FŁT uchroniło firmę przed najgorszymi skutkami kryzysu, a nowy inwestor daje realne możliwości konsekwentnego rozwoju – dodał minister wywodzący się z ziemi lubelskiej.*

W maju br. Agencja Rozwoju Przemysłu podpisała umowę z chińską firmą Xiangyang Automobile Bearing o sprzedaży Fabryki Łożysk Toczných Kraśnik. To jedna z największych inwestycji chińskich w naszym kraju. I choć inwestor deklarował, że chce zwiększać produkcję, związkowcy od początku obawiali się o to, co przyniesie przyszłość. I jakoś nie pomagały ciepłe słowa ministra skarbu o sukcesie.

*Zostaliśmy jednym zakładem, który nie został sprywatyzowany w ciągu ostatnich 20 lat, mimo, że były takie próby – powiedział w rozmowie z PAP szef „Solidarności” w FŁT Kraśnik Ryszard Bodziuch. I rzeczywiście prezes Agencji Rozwoju Przemysłu Wojciech Dąbrowski potwierdził: Wszystkie firmy łożyskowe oprócz Kraśnika w Polsce zostały sprywatyzowane na początku lat 90. Kraśnik był jedynym zakładem, który nie był włączony w wielkie grupy przemysłowe operujące w tym obszarze.*

Czym skończyły się poprzednie prywatyzacje? Poza Kraśnikiem łożyska wytwarzano jeszcze w państwowych zakładach w Kielcach, Poznaniu i Sosnowcu przypomina Państwowa Agencja Informacyjna. Te pierwsze zostały przejęte przez Japończyków z NSK, te drugie przez szwedzką firmę SKF. Fabrykę w Sosnowcu w 1996 r. kupiła amerykańska firma Timken Company. Amerykanie w ciągu 10 lat czterokrotnie zwiększyli produkcję i o kilkaset osób zatrudnienie.

Czego więc obawiają się związkowcy, jeśli chodzi o Chińczyków? Abstrahując oczywiście od tego, że sprzedano ostatnie tego typu przedsiębiorstwo w Polsce. FŁT Kraśnik jest jednym z większych producentów łożysk tocznych w Polsce. Zatrudnia około 2 tys. pracowników i może produkować ok. 16 mln szt. łożysk kulkowych, stożkowych i walcowych. Jej roczne przychody w 2012 r. przekroczyły 265 mln zł. Zdaniem Bodziucha, problemem firmy był nie tyle kryzys, co działania poprzedniego zarządu. Jak mówi PAP, firma mogłaby dobrze funkcjonować do dnia dzisiejszego, gdyby nie opcje walutowe (instrument zabezpieczenia kursowego), które wykupił poprzedni zarząd firmy. Przez gwałtowne zmiany kursu złotych wiele przedsiębiorstw, które miały opcje, popadło w 2008 r. w wielkie tarapaty. Bodziuch podkreślił, że również Kraśnik musi przez opcje do 2018 r. spłacać miesięcznie ok. 500 tys. zł i głównie to wpłynęło na złą sytuację spółki.

Jednak zakup firmy przez Chińczyków wcale nie musi być dla załogi tak dobrą wiadomością jak dla ministra Karpińskiego. Mimo że transakcja odbyła się w maju, do dzisiaj trwają negocjacje pakietu socjalnego.

*Mamy ogromny problem z porozumieniem się w sprawach dotyczących gwarancji zatrudnienia. Proponowaliśmy 5 lat, potem zeszliśmy do 4,5 roku, ale wciąż nie wiadomo na czym stanie – powiedział dziennikarzom Bodziuch. Strony nie znajdują także porozumienia w sprawie podwyżek dla załogi.*

Poproszono więc o pomoc ministra Karpińskiego. Przecież to on był dla pracowników FŁK gwarantem, że nowy inwestor daje realne możliwości konsekwentnego rozwoju. Tak przynajmniej publicznie deklarował. I co? Kierowany przez Karpińskiego resort stwierdził, że ma związane ręce. Zatem o ile Skarb Państwa potrafił sprzedać ostatnią tego typu firmę, o tyle w negocjacjach z nowym nabywcą ministerstwo udziału brać nie może. I zapewne w chwili, gdy podpisywano umowę sprzedaży, nikomu do głowy nie przyszło zadbanie o interes pracowników. Wygrało zapewne myślenie w kategoriach „jakoś to będzie, a dziś trzeba łątać dziurę budżetową”. Tak pozbyto się problemu załogi i firmy, która powstała jeszcze przed wojną – w 1938 r. jako fabryka amunicji. Produkcję łożysk – pierwszą w Polsce – rozpoczęto w niej w 1948 r. Zatem ma najdłuższą tradycję produkcji łożysk w naszym kraju. Jeszcze ma...

Wojciech Pokora/PAP/Dziennik Wschodni

## Dzień Energetyka

*14 sierpnia obchodzony jest Dzień Energetyka. Jest to święto polskiej branży energetycznej. Ustanowione w 1956 roku, do 1972 roku obchodzone było 1 września. Potem – na mocy uchwały Rady Ministrów z kwietnia 1973 r. – w latach 1973-1990 Dzień Energetyka świętowano w pierwszą niedzielę września.*

*W 1991 r. patronem energetyków ogłoszono św. Maksymiliana Kolbego – z zamiłowania elektryka, który zginął męczeńsko w obozie koncentracyjnym 14 sierpnia 1941 r. Ta data została przyjęta jako Dzień Energetyka i obowiązuje do dziś.*

*Z okazji tegorocznego Dnia Energetyków wszystkim kolegom zatrudnionym w tej jakże ważnej dla nas wszystkich branży życzymy wszelkiej pomyślności! Niech codzienna trudna i odpowiedzialna praca przynosi Wam satysfakcję i zawodowe spełnienie. Życzymy spokoju, poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa w tych jakże niepewnych czasach, w jakich przyszło nam żyć. Wszystkiego najlepszego dla Was i dla Waszych rodzin!*

Adam Odolski

## BANDYCKIE ZMIANY W PRAWIE PRACY W GRUPIE AZOTY

Od czerwca 2012 roku w Zespole ds. prawa pracy i układów zbiorowych Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych trwały prace nad zmianą zapisów Kodeksu pracy. Gdy już wydawało się, że jest szansa na osiągnięcie trudnego, ale jednak kompromisu, do Sejmu RP zostały złożone dwa projekty nowelizacji kodeksu: rządowy i poselski. Ich przyjęcie spowodowało by niekorzystne dla pracowników zmiany, zakładające m.in.:

- wydłużenie okresów rozliczeniowych do 12 miesięcy,
- likwidację pojęcia „doby pracowniczej” w obecnym rozumieniu,
- obniżenie wysokości dodatków za pracę w godzinach nadliczbowych,
- wprowadzenie możliwości ustalania tzw. ruchomego czasu pracy,
- wydłużenie – na wniosek pracownika – przerwy w pracy na czas dłuższy niż 60 minut,
- możliwość oddania dnia wolnego w następnym okresie rozliczeniowym.

Prezentowane przez trzy reprezentatywne centrale związkowe, tj. Solidarność, OPZZ oraz Forum Związków Zawodowych, stanowiska w sprawie nowelizacji Kodeksu pracy są zbieżne. Związki żądają wycofania obu projektów z procedowania, gdyż ich wprowadzenie spowoduje rażące pogorszenie warunków pracy i płacy oraz wzrost bezrobocia.

Strona rządowa, wspierana przez przedstawicieli pracodawców, przeforsowała projekt zmian i 13 czerwca 2013 roku posłowie koalicji rządowej dokonali rozboju na Kodeksie pracy, uchwalając niekorzystną dla pracowników nowelizację. Reakcją na tak prowadzony dialog społeczny było zawieszenie przez trzy reprezentatywne centrale związkowe prac w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, w wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oraz wszystkich zespołach branżowych. Przewodniczący Solidarności, OPZZ oraz Forum Związków Zawodowych wręczyli premierowi Tuskowi oświadczenie w którym czytamy: (...) *wyrażamy jednocześnie gotowość wznowienia naszego udziału w pracach wszystkich instytucji dialogu społecznego w trybie natychmiastowym z chwilą odrzucenia przegłosowanych już w sejmie zmian w Kodeksie pracy oraz dymisji ministra pracy i polityki społecznej pana Władysława Kosiniak-Kamysza*. W tym samym dniu powołano Międzyzwiązkowy Krajowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy.

Solidarność – na poziomie swoich struktur regionalnych – przeprowadziła referendum sondażowe dotyczące poparcia protestu. Organizacje zrzeszone w Ogólnokrajowym Zrzeszeniu Związków Zawodowych Pracowników Ruchu Ciągłego pikietowały od maja do lipca przed Kancelarią Premiera RP oraz Pała-

cem Prezydenckim przeciwko wprowadzeniu „Bandyckich zmian w prawie pracy”. Niezadowolone społecznie wciąż narasta, a liderzy central związkowych zapowiadają wspólny protest we wrześniu.

Tymczasem u nas, w tarnowskich Azotach, próbuje się uelastycznic czas pracy za pomocą Regulaminu pracy.

24 kwietnia 2013 r. pracodawca zwrócił się do zakładowych organizacji związkowych z prośbą o wyrażenie opinii w sprawie zmian zapisów do Regulaminu pracy. Dotyczą one trybu dokonywania zmian w harmonogramach pracy. Pracodawca zaproponował także uaktualnienie katalogu przewinień uzasadniających rozwiązanie umowy o pracę w związku z ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracowniczych – zgodnie z art. 52 Kodeksu pracy (zwolnienie dyscyplinarne).

Pojawiła się również propozycja zapisania w Regulaminie pracy możliwości zmiany harmonogramu pracy pracownika z jednodniowym wyprzedzeniem, co naszym zdaniem było właśnie próbą dokonania „Bandyckich zmian w prawie pracy”, bijących na głowę propozycję rządu, przeciwko której wystąpiły wszystkie centrale związkowe w Polsce. Propozycja pracodawcy zmierza bowiem do wprowadzenia elastycznego czasu pracy i zrobienia z pracownika niewolnika, który nie może zaplanować sobie życia prywatnego, gdyż w każdej chwili poleceniem służbowym zostanie zmuszony do przyścia do pracy.

Zarząd ZZPRC ZAT SA podjął działania zmierzające do wypracowania wspólnego stanowiska zakładowych organizacji związkowych, gdyż tylko w ten sposób można zablokować wprowadzenie niekorzystnych dla pracowników zmian. Przewodniczący ZZPRC przeprowadził w tym celu rozmowy z przedstawicielami pozostałych organizacji związkowych. 21 maja 2013 r. przedłożyliśmy na piśmie kolegom z innych związków projekt wspólnego stanowiska w sprawie zmian zapisów w Regulaminie pracy. Niestety zostało ono odrzucone. Można by się zastanawiać, w czym imieniu działają te organizacje. Bo raczej nie pracowników.

23 maja 2013 r. podczas spotkania z pracodawcą, NSZZ Solidarność oraz NSZZ Pracowników złożyły odrębne stanowiska, odbiegające od proponowanego przez nasz związek. 4 czerwca pracodawca przedstawił nową propozycję zmian w Regulaminie pracy. Nie wносиła ona jednak istotnych zmian.

Zarząd ZZPRC ponowił próbę rozmów z pozostałymi organizacjami związkowymi w celu wypracowania wspólnego stanowiska. Na spotkaniu 12 czerwca 2013 roku z przedstawicielami wszystkich związków próbowaliśmy wypracować kompromis. Niestety zdecydowany sprzeciw NSZZ Solidarność oraz NSZZ Pracowników dotyczący wydłużenia terminu, w jakim pracodawca mógłby dokonać zmian w harmonogramie pracy, przekreślił te starania. Było to działanie co najmniej dwuznaczne

(Ciąg dalszy na stronie 11)





**FORUM POKRZYWDZONYCH  
PRZEZ PAŃSTWO**  
ZAUFANIE PEWNOŚĆ NADZIEJA

Forum Pokrzywdzonych przez Państwo od 1 października 2009 r. zajmuje się realną pomocą wszystkim osobom pokrzywdzonym przez państwo, bez względu na ich status społeczny i majątkowy. Pomoc ta świadczona jest nieodpłatnie. W skrajnych przypadkach udzielamy również nieodpłatnego zastępstwa procesowego.

**W związku z prowadzoną przez nas działalnością lobbingową proponujemy Państwu zgłaszanie do nas problemów legislacyjnych, wyłaniających się w toku działalności związkowej. Ze swojej strony będziemy te problemy analizować i jeśli okażą się one możliwe do rozwiązania na poziomie legislacyjnym, to złożymy odpowiednie wnioski do właściwych ministrów, komisji sejmowych czy parlamentarzystów oraz będziemy te wnioski popierać. To samo dotyczy wniosków związanych z problemami prawnymi życia prywatnego.**

**Naszym celem jest przybliżenie prawa obywatelom tak, żeby nie bali się walczyć o swoje uprawnienia i aby czuli się pewnie w kontaktach z aparatem państwowym.**

## O skutkach proponowanych zmian w ustawie o związkach zawodowych

Ustawa o związkach zawodowych nie była poważnie nowelizowana od długiego czasu. Pojawiają się przeto różne koncepcje zmiany tej regulacji. Część pomysłów związana jest z samym funkcjonowaniem związków oraz z relacjami pomiędzy związkami a pracodawcą.

Jednym z postulatów, o którym można usłyszeć w mediach, jest likwidacja tak zwanych etatów związkowych. Pomysł ten należy uznać za chybiony. Zwolnienie członka związku zawodowego z obowiązku świadczenia pracy, czyli tzw. etat związkowy, może nastąpić tylko wtedy, gdy związek posiada odpowiednią liczbę członków. Jeden etat związek otrzyma, jeśli posiada 150 pracowników, następny przy 500 członkach, a kolejny dopiero przy 1000. Oznacza to, że etat jest przywilejem jedynie dużych związków.

Pomysłodawcy likwidacji etatów, chyba w ogóle nie zdają sobie sprawy, jaką rolę w zakładzie pracy pełnią związki i po co ustawodawca przewidział etat związkowy. Związek zawodowy, wbrew powszechnej opinii, ma na celu działania zmierzające po pierwsze – do utrzymania miejsc pracy, a po drugie – do wynegocjowania jak najlepszych warunków pracy i płacy pracowników zatrudnionych w zakładzie. Pragnę bowiem zauważyć, że pomimo przynależności pracowników do konkretnego związku skutki negocjacji związku, sporu zbiorowego, zawarcia układu itp. wiążą całą załogę, a nie tylko jego członków.

Oprócz tego związek pełni rolę bufora pomiędzy pracodawcą a pracownikami, odciążając tym samym pracodawcę i jego personel od wielu spraw, z jakimi pracownicy udawaliby się do niego, gdyby nie związek zawodowy. Pracownik bowiem w razie problemu w pierwszej kolejności udaje się do związku, gdzie udziela się mu fachowej pomocy. Przy dużej liczbie członków, pomoc ta musi być w jakiś sposób zinstytucjonalizowana, a temu właśnie służą etaty.

Pracodawcy zapominają także o tym, że jeśli zatrudniają wielu pracowników, ci pracownicy muszą po swojej stronie mieć odpowiednią fachową reprezentację, która będzie negocjowała warunki w imieniu całej załogi. Nie sądzę, aby pracodawcy byli zainteresowani (choćby ze względu na zaangażowanie czasowe i koszty) indywidualnym negocjowaniem z każdym członkiem załogi jego warunków premiovych, socjalnych itp.

Poza tym związki zawodowe czuwają nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy i bhp. Częstokroć w mojej praktyce spotykałam się z sytuacjami, że pracodawca bądź działający w jego imieniu personel uniknęli odpowiedzialności karnej za złamanie ww. przepisów, właśnie na skutek interwencji związku zawodowego bez angażowania Państwowej Inspekcji Pracy.

Pracownicy zwolnieni na tzw. etaty związkowe otrzymują wynagrodzenie zgodnie z przepisami prawa. Wynagrodzenie to może być jednak wyższe, ale takie podwyższenie może nastąpić jedynie w drodze porozumienia pomiędzy związkiem a pracodawcą, a więc za jego wiedzą i zgodą. Trzeba zaznaczyć, że w wielu sytuacjach związki idą na dalekie ustępstwa wobec pracodawcy po to, by utrzymać miejsca pracy w zakładzie.

Kolejnym pomysłem zasługującym na krytykę jest usunięcie siedzib związków z zakładu pracy. Rozwiązanie to uniemożliwi związkom wykonywanie czynności, o których mowa powyżej. Poza tym utrudni komunikację związku nie tylko z załogą, ale także z pracodawcą.

Negatywnie należy się także odnieść do propozycji, wedle której pracodawca nie musiałby, odprowadzać składek na konto związku zawodowego. Częstokroć składka stanowi procent wynagrodzenia pracownika i w każdym miesiącu jest różnej wysokości. W takiej sytuacji związki mogłyby popaść z kłopoty finansowe, ponieważ trudno byłoby zdyscyplinować pracowników do opłacania składek w kasie lub odrębnym przelewem (w każdym miesiącu innej wysokości). Dla pracodawcy jest to co prawda obowiązek, jednak bycie pracodawcą musi wiązać się z różnymi obowiązkami związanymi z pracą.

*(Ciąg dalszy na stronie 11)*

(Ciąg dalszy ze strony 10)

Związek zawodowy dla prawidłowego i skutecznego funkcjonowania musi być wyposażony w pewne przywileje. W przeciwnym wypadku jego działalność byłaby jedynie fasadowa, a związkowość w Polsce z czasem zanikłaby. I tak obecna ustawa o związkach zawodowych nie sprzyja utrzymaniu związkowości szczególnie w nowych zakładach pracy, gdzie dominują umowy na czas określony – zwolnienie pracownika w takiej sytuacji nie podlega konsultacji związkowej. Poza tym ustawa nie reguluje precyzyjnie zasad udzielania przez pracodawcę pomieszczeń związkowi, co niekiedy powoduje naliczanie przez pracodawców absurdalnie wysokiego czynszu. Ochrona działaczy związkowych także nie jest wystarczająco uregulowana przez co niekiedy w ogóle nie spełnia swojej funkcji, ponieważ działacz co prawda zostanie przywrócony do pracy, ale przez kilka miesięcy będzie musiał dochodzić swoich praw w sądzie.

Trzeba pamiętać o tym, że związek zawodowy jest organizacją społeczną, która ma ściśle określone ustawowo zadania. Ograniczanie uprawnień organizacji związkowych może sparaliżować ich działalność. Uważam nawet, że uprawnienia związków powinny zostać w pewnym zakresie doprecyzowane, a nawet miejscami poszerzone.

(Ciąg dalszy ze strony 9)

jeśli nie obłudne, w kontekście działań, jakie podejmowały centrale związkowe w sprawie zablokowania wejścia w życie proponowanych zmian do Kodeksu pracy (zbieżne z tym, co zaproponował pracodawca w Regulaminie pracy).

14 czerwca podczas spotkania z pracodawcą, po uzgodnieniu kilku mniej istotnych poprawek, zostało podpisane – przez pracodawcę i cztery organizacje działające w ZAT, tej. NSZZ Solidarność, NSZZ Pracowników, Autonomiczny Związek Zawodowy i Związek Zawodowy „Kontra” – porozumienie w sprawie zmian zapisów w Regulaminie pracy.

Podpisane porozumienie idzie jeszcze dalej niż znowelizowany Kodeks pracy. W art. 129 § 3 stanowi bowiem: *Rozkład czasu pracy danego pracownika może być sporządzony – w formie pisemnej lub elektronicznej – na okres krótszy niż okres rozliczeniowy, obejmujący jednak co najmniej 1 miesiąc. Pracodawca przekazuje pracownikowi rozkład czasu pracy co najmniej na 1 tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie, na który został sporządzony ten rozkład.*

Nowy Regulamin pracy obowiązuje od 24 lipca 2013 r. W międzyczasie niekorzystne i oprotowane przez centrale związkowe zmiany w Kodeksie pracy zostały zatwierdzone przez Senat, a 1 sierpnia ustawę zatwierdził prezydent. I tu pojawia się paradoks. Prawo, które jest szkodliwe (co do tego wątpliwości nie mają przedstawiciele żadnej z liczących się central związkowych w naszym kraju), będzie korzystniejsze od tego, które wprowadził zarząd tarnowskich Azotów. Gdy tylko zaczną obowiązywać znowelizowany Kodeks pracy, a nastąpi to 28 sierpnia, wystąpimy do pracodawcy o zmianę Regulaminu pracy – będzie on bowiem niezgodny z obowiązującym prawem. Nowe przepisy mówią, że harmonogram pracy musi być przygotowany co najmniej na okres miesiąca, a pracownika należy o nim poinformować co najmniej tydzień wcześniej. Najbardziej kuriozalne w tej całej sprawie jest to, że pracodawca przy współpracy ze związkami zawodowymi wprowadził prawo bardziej niekorzystne niż znowelizowany Kodeks pracy.

ADAM ODOLSKI

Współpraca: WOJCIECH POKORA

## CZEKAMY NA INFORMACJE

Zachęcamy wszystkie organizacje członkowskie OZZZPRC do przekazywania na bieżąco wiadomości oraz dokumentów, które powinny zostać opublikowane w miesięczniku ZMIANY oraz na stronie internetowej Zrzeszenia.

Bez Waszej współpracy nasze informatory nigdy nie będą spełniać swojej roli. Wszelkie informacje można przesyłać do redakcji ZMIAN lub bezpośrednio do administratora naszej strony na adres: [info@ozzprc.pl](mailto:info@ozzprc.pl). Gorąco zachęcamy również do dyskusji na forum internetowym - ciekawe wypowiedzi i opinie będziemy przedrukowywać w ZMIANACH.

## ZMIANY

**Pismo Ogólnokrajowego Zrzeszenia  
Związków Zawodowych Pracowników  
Ruchu Ciągłego**

### Rada Programowa:

Roman Michalski, Andrzej Nalepa,  
Jerzy Gaworek, Marek Goldsztejn,  
Kazimierz Żertka, Zbigniew Stępień

### Redaktor naczelna:

Magdalena Zarychta  
tel. 0-500 234-664  
e-mail: [magdazarychta@wp.pl](mailto:magdazarychta@wp.pl)

### Gazeta bezpłatna

Nakład: 5000 egz.

ISSN 1641-7208

**Biuro Główne OZZZPRC**  
**ul. Szczecińska 21, 74-100 Gryfino**  
**tel./faks (091) 416 20 52**  
**e-mail: [biuro.glowne@ozzprc.pl](mailto:biuro.glowne@ozzprc.pl)**  
**[www.ozzprc.pl](http://www.ozzprc.pl)**

*Redakcja zastrzega sobie prawo dokonywania poprawek stylistycznych oraz niewielkich skrótów, nie zmieniających w zasadniczy sposób treści artykułu bez konsultacji z autorem.*

*Ponadto redakcja zastrzega sobie prawo do publikacji materiałów zamówionych i przekazanych bez honorarium za prawa w związku z ich opublikowaniem w miesięczniku ZMIANY oraz na stronie internetowej OZZZPRC.*