

POMORZE ZACHODNIE

JEDNOŚĆ

Solidarność

MIESIĘCZNIK

ISSN 0208-7804

Nr 6 (479)/2024

październik-listopad 2024

Rok XLIII

Ukazuje się od 1980 r.

www.solidarnosc.szczecin.pl

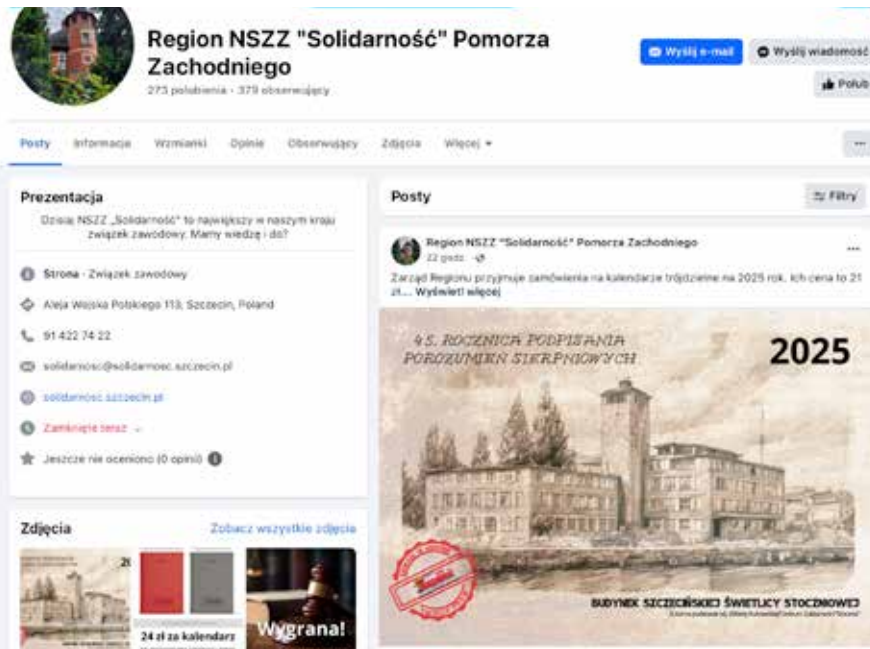


**Zapraszamy na naszą stronę internetową
www.solidarnosc.szczecin.pl**



Znajdź nas na Facebooku:

Region-NSZZ-Solidarnosc-Pomorza-Zachodniego



W NUMERZE:

**W obronie miejsc
pracy**

- str. 3-5

**Cargotabor
do likwidacji**

- str.6

**Z mediami
o problemach**

- str.7

Msza za męczennika

- str.8

**Pielgrzymka Ludzi
Pracy**

- str. 9

Zarząd Regionu

- str. 10-11

**Związek zawodowy
a prawa pracownicze**

- str.12-13

**Akademia Sztuki musi
zapłacić**

- str. 14-15

Wolna Wigilia - str. 16

Odszedł

Wiesław Maślowski

- str.17

Prawnik radzi - str. 18

**Szkolenia dla
skarbników**

- str. 19

„Jedność” - ukazuje się od 1980 roku

Redaktor naczelny: Katarzyna Stróżyk;

Serwis fotograficzny: obsługa własna.

Adres redakcji: 70-483 Szczecin, al. Wojska Polskiego 113, tel. 91 423 05 68, faks 91 423 05 69;

e-mail: redakcja@solidarnosc.szczecin.pl. Wydawca: NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego

Redakcja nie zwraca tekstów nie zamówionych oraz zastrzega sobie prawo ich redagowania i skracania.

Numer zamknięto: 12.11.2024 r. Do druku oddano 13.11.2024 r. Nakład 2000 egz. Skład i druk: MarMedia sp. z o.o. Nowogard

W obronie miejsc pracy

28 października, przed Urzędem Wojewódzkim w Szczecinie odbyła się pikietą w obronie miejsc pracy w naszym w regionie. Szczególną troską związkowców są planowane likwidacje szczecińskiego PKP Cargotabor i Elektrowni Dolna Odra, ciężka sytuacja oraz zwolnienia w Zakładach Chemicznych Police i Poczcie Polskiej a także pogarszające się warunki zatrudnienia w Straży Pożarnej i Polskiej Żegludzie Morskiej.

– W ubiegłym roku wszystko było świetnie, wszystko było dochodowe, kwitło! Przy obecnej władzy, stała się apokalipsa: wszystkie zakłady nie pracują dobrze, przynoszą straty, i to miliardowe. Jak to się stało, że z lata zrobiła się zima? Mówiono, że w Cargotabor będzie sanacja, nie będzie likwidacji. Przedstawiciel z Warszawy tu, u wojewody, nas o tym zapewniał. A potem mądrze z Warszawy powiedzieli, że wniosek o sanację uzupełnili o likwidację. To oznacza, że 143 osoby lądują na bruku a zakład będzie zlikwidowany. Wykrzyczmy władzy, że się nie zgadzamy. A jeżeli nie przestaną nas lekceważyć i będą głusi na nasze postulaty, to dajmy im po łapach – mówił Mieczysław Jurek, przewodniczący Zarządu Regionu, apelując Mieczysław Jurek apelował do wszystkich zachodniopomorskich parlamentarzystów, by stanęli w jednym szeregu i bronili miejsc pracy w regionie.

Władysław Szczygielski, przewodniczący organizacji związkowej w PKP Cargotabor oddział w Szczecinie, mówił, że na rozmowy z władzami spółki pracownicy czekają od miesięcy: – Zabrano nam premie, nadgodziny, 20 procent pensji, mamiono, że to wszystko po to, by dalej była praca. Dziś mówi się nam, że zakład idzie do likwidacji, a 140 osoby – do zwolnienia. Nie szanuje się pracowników z wieloletnim stażem, ludzi potraktowano jak bydło.



Mieczysław Jurek zwracał uwagę, że sprawa Cargotaboru jest wykorzystywana do bieżącej polityki: – Jeden rząd powiedział: przewieźcie węgiel, żeby było ludziom ciepło. Firma przewiozła a drugi rząd powiedział: a tyle wam zapłacimy! Co to jest? Wykorzystują sytuację, oskarżają poprzedników o nieudacznictwo. A co by było, jakby ludziom było zimno?

Anna Grudzińska, przewodnicząca „Solidarności” w Elektrowni Dolna Odra, poinformowała, że bloki węglowe w tym zakładzie wygaszone zostaną już w sierpniu 2026 roku, a nie w 2030 roku, jak było to ustalone ➡



➔ wcześniej: – To oznacza zamknięcie zakładu i wysłanie 800 osób na bruk. Nas nie interesują programy dobrowolnych odejść, my chcemy pracować. Mówi się, że jesteśmy nierentowni – przez 50 lat byliśmy opłacalni, a teraz już nie? Rozumiemy, że trzeba przejść przez proces odchodzenia od węgla, ale on nie może się odbywać w drodze rewolucji, tylko ewolucji. Inne zakłady grupy PGE mają tego czasu więcej, bo 5-7 lat. Dla nas tak krótkie terminy oznaczają zagładę.

O problemach w Zakładach Chemicznych Police mówił Andrzej Malicki, przewodniczący tamtejszej organizacji związkowej: – Nasza firma popada w kłopoty przez tanie nawozy z Rosji i Białorusi, które od dwóch lat zalewają polski rynek. Mimo embargo, wciąż się je sprowadza, tymczasem u nas już obcięto pensje, zwolniono około 300 osób, zatrzymuje się ciąg produkcji.

O swoich problemach opowiadali też związkowcy ze Straży Pożarnej, gdzie podwyżki pensji były niższe niż wskaźnik inflacji; PŻM, gdzie ze względu na pogarszające się warunki zatrudnienia i brak ubezpieczeń dla marynarzy, zaczyna się obserwować brak chętnych do zatrudnienia i wymianę polskich załóg na azjatyckie; i Poczty Polskiej, w której rozpoczęto wielotysięczne zwolnienia.

Protest zakończył się wręczeniem petycji Wojewodzie Zachodniopomorskiemu – Adamowi Rudawskiemu. W treści petycji, adresowanej do premiera Donalda Tuska, postawiono postulaty powstrzymania likwidacji szczecińskiego Cargotaboru, zapewnienia możliwości funkcjonowania i konkurencyjności Zakładom Chemicznym Police, zmiany decyzji w sprawie zaprzestania pro-



dukcji elektrycznej i ciepłej w Dolnej Odrze oraz zmiany decyzji o likwidacji elektrowni, poprawy warunków wynagradzania w PŻM, powstrzymania zmniejszania zatrudnienia w Poczcie Polskiej, zabezpieczenia w budżecie państwa środków na 2025 rok na wzrost wydatków w Państwowej Straży Pożarnej oraz odejścia od zapisów Zielonego Ładu, szkodzących polskiej gospodarce. W celu realizacji postulatów, Zarząd Regionu oczekuje od wojewody organizowania spotkań, dotyczących poszczególnych zakładów i ich problemów.

Wojewoda, który przyjął delegację protestujących i odebrał petycję, zobowiązał się do przekazania jej premierowi. Zadeklarował także chęć zorganizowania serii spotkań ze stroną społeczną, poświęconą problemom firm w regionie i możliwościom ich rozwiązania.



Szczecin 28.10.2024 r.

Sz. P. Donald Tusk
Prezes Rady Ministrów

za pośrednictwem:
Sz.P. Adam Rudawski
Wojewoda Zachodniopomorski
 Ul. Wały Chrobrego 4
 70-502 Szczecin

PETYCJA

Na podstawie art. 2 ustawy z dnia 11 lipca 2014 r. o petycjach (t.j. Dz. U. z 2018 r. poz. 870), działając w interesie publicznym Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego z siedzibą przy Al. Wojska Polskiego 113, 70-483 Szczecin, realizując zgłaszane nam postulaty i żądania dotyczące życia zbiorowego i wartości wymagających szczególnej ochrony w imię dobra wspólnego społeczności Regionu Pomorza Zachodniego, zwraca się do Pana Premiera Donalda Tuska, za pośrednictwem Wojewody Zachodniopomorskiego, jako przedstawiciela Rządu Rzeczypospolitej Polskiej z następującymi postulatami:

1. Powstrzymania likwidacji Cargotabor Zakładu Napraw Taboru w Szczecinie i zabezpieczenia dalszej możliwości jego funkcjonowania, przy zachowaniu dotychczasowego poziomu zatrudnienia, co jest niezbędne w celu zapewnienia sprawnej logistyki towarowej w regionie;
2. Zapewnienia możliwości funkcjonowania i konkurencyjności Grupy Azoty Zakładów Chemicznych Police S.A., przywrócenia stosowania zawieszonych składników wynagrodzenia wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i utrzymania dotychczasowego poziomu zatrudnienia w spółce, której działanie jest istotne nie tylko dla miasta Police, lecz również dla całego regionu (uzasadnienie zawarte jest w zał. nr 1);
3. Zmiany decyzji w sprawie terminu zaprzestania produkcji energii elektrycznej i ciepłej oraz decyzji o likwidacji Elektrowni Dolna Odra. Oczekujemy podjęcia działań, które pozwoliłyby na utrzymanie tego zakładu - dzięki któremu zatrudnienie ma ponad 1,5 tysiąca osób. Jego dalsze funkcjonowanie jest niezwykle istotne dla zapewnienia bezpieczeństwa energetycznego w regionie. (szczegółowe uzasadnienie zawarte jest w zał. nr 2);
4. Poprawy warunków wynagradzania pracowników Polskiej Żeglugi Morskiej, by pozwalały one na zatrudnianie najlepszych fachowców oraz zapewnienia obsady statków w taki sposób, by co najmniej połowę pracowników na każdej jednostce pływającej stanowili Polacy;
5. Powstrzymania zmniejszania zatrudnienia w Poczcie Polskiej S.A. oraz dalszego stosowania Zakładowego Układu Zbiorowego pracy i wprowadzenia wzrostu wynagrodzeń pracowników w porozumieniu ze związkami zawodowymi, ponieważ dalsze ograniczenia w składzie pracowników i brak poprawy w zasadach wynagrodzenia mogą doprowadzić do całkowitego upadku tej firmy;
6. Zabezpieczenia w budżecie państwa na rok 2025 środków na wzrost wynagrodzeń dla pracowników Państwowej Straży Pożarnej oraz zwiększenia budżetu komend PSP (uzasadnienie zawarte jest w zał. nr 3);
7. Powstrzymania Zielonego Ładu, którego zapisy doprowadzają do upadków zakłady w naszym regionie, negatywnie oddziałują na gospodarkę i przyczyniają się do wzrostu ubóstwa i bezrobocia.

W celu realizacji powyższych postulatów, Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego oczekuje organizowania przez Wojewodę Zachodniopomorskiego, jako przedstawiciela rządu RP w terenie, cyklicznych, bilateralnych spotkań z ministrami lub przedstawicielami ministerstw, posiadającymi odpowiednie umocowanie do podejmowania wiążących decyzji lub składania oświadczeń, odpowiedzialnymi za poszczególne branże, w których występują wskazane wyżej przez stronę społeczną problemy.

Forum dyskusji w sprawach poruszonych w niniejszej petycji jest Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego. Oczekujemy, że Wojewoda Zachodniopomorski zagwarantuje swój osobisty udział w posiedzeniach tego gremium.

Do wiadomości:

Piotr Duda – Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

Cargotabor do likwidacji

- Trzymamy się założonego planu, który zakłada likwidację czterech oddziałów spółki w Polsce. Jest wśród nich Szczecin - powiedział Marcin Butryn, prezes PKP Cargotabor, podczas październikowego spotkania w szczecińskim Urzędzie Wojewódzkim. Tym samym potwierdzona została informacja o zamknięciu zakładu pracy i zwolnieniu 140 fachowców, specjalizujących się w naprawach kolejowego taboru.

W spotkaniu u wojewody Adama Rudawskiego wzięli udział Mieczysław Jurek - przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego oraz Władysław Szczygielski - przewodniczący organizacji związkowej w szczecińskim oddziale PKP Cargotabor.

Prezes Butryn tłumaczył, że mająca ogromną stratę spółka próbuje utrzymać się na powierzchni. Jej władze zleciły analitykom rynkowym przygotowanie planu restrukturyzacji: - Początkowo zakładał on zwolnienie 923 osób spośród 2,5 tysiąca zatrudnionych. Obecnie ewoluował do 529 osób. Szczeciński oddział jest drogi, ma wysokie koszty dzierżawy terenu, jego remont pochłonięby ogromne pieniądze i stąd decyzja o jego likwidacji. Natomiast podejmujemy starania, by zapewnić pracownikom zatrudnienie. Prowadzimy rozmowy z ogólnopolską spółką kolejową, wiem też, że na terenie stocz-



ni są firmy gotowe zatrudnić zwalnianych z Cargotaboru - mówił M. Butryn.

Mieczysław Jurek zwrócił uwagę, że przedstawiciele PKP Cargotabor zupełnie inaczej przedstawiali sytuację podczas posiedzenia Zachodniopomorskiego Zespołu Parlamentarnego: - Wtedy przekonywał pan posłów i senatorów, że jest mowa o sanacji, a nie o likwidacji. Od lat apelowaliśmy o przeniesienie centrali Cargotaboru z Poznania do Szczecina, od lat prosiliśmy o dywersyfikację produkcji. Przecież to Poznań zarządził, że ma się tu tylko remontować platformy i węglarki, i nawet wagonów na złom ciąć nie można. Wagonownię budowano lata temu tuż przy porcie, z myślą o potrzebie posiadania bazy remontowej tuż przy transportowej. Przecież za chwilę ma

być budowany port kontenerowy w Świnoujściu. Gdzie chcecie naprawiać tabor tam wykorzystywany?

Wojewoda Adam Rudawski, powołując się na swoje doświadczenie menedżerskie, zwrócił uwagę, że wyniki finansowe Cargotaboru wskazują, że był on źle zarządzany: - Moim zadaniem, jako wojewody, jest w tej sytuacji przede wszystkim jednak troska o ludzi, dlatego oczekuję, że przedstawia nam państwo propozycje dla zwalnianych. Moim zdaniem mogą one być dwojakiego rodzaju: albo pracy w innych podmiotach, może na majątku likwidowanego zakładu pracy, albo odszkodowań. Kiedy upadała stocznia, to jej pracownicy porożjeżdżali się po innych krajach. Nie stać nas na utratę kolejnych fachowców i ich umiejętności.

Podobnie wypowiadał się obecny na spotkaniu poseł Jarosław Rzepa: - Nie możemy stracić tych ludzi. Kilka razy pytałem o względy, dla których wybrano Szczecin. Nikt mi nie udzielił odpowiedzi na to pytanie.

Spotkanie nie przyniosło żadnych konkretnych ustaleń. - Informacje, które dziś nam przekazano, nie są ani konkretne, ani wiążące. To mętna woda, z której nie wiadomo, co kto wyłowi - podsumował Mieczysław Jurek.



Z mediami o problemach

Przed pikietą w obronie miejsc pracy, przewodniczący organizacji związkowych w mających problemy zakładach pracy spotkali się z dziennikarzami. Gospodarzem konferencji był Przemysław Mazur, zastępca przewodniczącego Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego.

- Z naszych szacunków wynika, że w regionie zagrożonych jest kilka tysięcy miejsc pracy. To powód, dla którego organizujemy protest. Nasz region stoi przed widmem degradacji gospodarczej i finansowej, grozi nam również wzrost bezrobocia. Zwracamy uwagę i na inne aspekty: likwidacja Cargotaboru to zagrożenie dla bezpieczeństwa państwa. Przecież w tym zakładzie remontowane są platformy, na których wozi się m.in. sprzęt wojskowy. W obliczu wojny w Ukrainie, nie powinno się likwidować zakładu o tak strategicznym znaczeniu. Zwłaszcza, że Szczecin to pierwsza duża stacja przy zachodniej granicy, a wagonownia stoi nieopodal portu.

Władysław Szczygielski, przewodniczący organizacji związkowej w szczecińskim oddziale PKP Cargotabor, dodawał: - Na spotkaniach przedstawiciele władz PKP Cargo zapewniali nas, że zakład PKP Cargotabor nie będzie likwidowany, że tylko 10 procent załogi będzie zwolnionej. Niestety oszukiwali nas. Dziś już wiemy, że 140 osób ma iść na bruk. Przekazujemy do innych zakładów nasz sprzęt.

Anna Grudzińska, przewodnicząca MOZ NSZZ „Solidarność” w Elektrowni Dolna Odra, opowiadała o ryzyku, związanym z planami zamknięcia najpierw bloków węglowych, a następnie całej elektrowni:

- Elektrownia Dolna Odra to jest ponad 800 pracowników plus firmy kooperujące, opierające swój byt o funkcjonowanie elektrowni, razem to około 2 tysiące miejsc pracy. Proces odchodzenia od węgla w ciągu 12 czy 14 miesięcy jest dla nas zagładą. To całkowity brak możliwości

wdrożenia innych rozwiązań alternatywnych. Chce się po prostu zniszczyć elektrownię w Gryfinie. Jeżeli faktycznie miejsca pracy i ten zakład zostaną zniszczone, to będziemy mieli elektrownię gazowo-parową, opartą o dostawy gazu pochodzącego w 100 procentach z importu. Nowa elektrownia gazowo-parowa nie ma trzonu ciepłowniczego. Nikt nie szuka rozwiązań dla zachowania możliwości pracy elektrowni, tylko realizuje to, co zostało powiedziane z góry: zamknąć, zlikwidować, zaorać Dolną Odrę!

Kłopoty Zakładów Chemicznych Police przybliżył mediom z kolei Andrzej Malicki, przewodniczący „Solidarności” w tej firmie: - Mamy coraz większy problem z napływem rosyjskiego i białoruskiego nawozu. Tylko

w tym roku import wzrósł o 60 procent, import mocznika przez ostatnie 2 lata wzrósł o 250 procent. Powoduje to, że cała Grupa Azoty, w tym Zakłady Chemiczne i cały przemysł nawozowy w Polsce nie ma szans na uczciwą konkurencję z nawozami spoza Unii Europejskiej. Co gorsza, nie ma żadnych działań osłonowych. Skutki tej bierności i rządu, i Unii Europejskiej, ponoszą pracownicy. W Policach już mamy 300 osób mniej, a to na pewno nie koniec. Tracimy fachowców, a bez tych fachowców nie będzie miał kto produkować nawozów. Wygasa się też ciągi produkcyjne, a to już prawdziwy dramat.

Związkowcy obiecali nieustępliwą walkę o swoje zakłady i zagrożonych pracowników.



Msza za męczennika

19 października 1984 roku, bestialsko zamordowany został ksiądz Jerzy Popiełuszko, duszpasterz ludzi pracy i patron NSZZ „Solidarności”. Członkowie naszego związku uczcili rocznicę śmierci męczennika podczas uroczystej mszy świętej w kościele pw. św. Stanisława Kostki w Szczecinie.

Msze prowadził ks. Zbigniew Rzeszółtko, duszpasterz ludzi pracy w naszym regionie. W kazaniu podnosił kwestię Dekalogu i konieczności życia, zgodnie z przykazaniami, tak jak wskazywał bł. ks. Jerzy Popiełuszko.

Po mszy, pod pomnikiem męczennika odbyła się krótka uroczystość oficjalna. Życiorys błogosławionego przypominał ks. Zbigniew Rzeszółtko. Następnie głos zabrał Przemysław Mazur, zastępca przewodniczącego Zarządu Regionu:

- W październiku 1984 roku, komunistyczna władza bestialsko zamordowała księdza Jerzego Popiełuszkę, duszpasterza ludzi pracy, który w tamtym, mrocznym czasie nie bał się mówić prawdy. Ksiądz Jerzy,

w czasach strachu i braku nadziei, głosił pokój, budził wiarę, przypominał o potrzebie ludzkiej jedności i wolności. Te wartości – tak proste i podstawowe, stanowiły również fundament założycielski „Solidarności”, dla której ksiądz Jerzy stał się szybko duchowym przywódcą, duszpasterzem, a po męczeńskiej śmierci – patronem.

W 40. rocznicę jego śmierci, stojąc przed jego pomnikiem, wyrażamy głośną nadzieję na szybką kanonizację księdza Jerzego Popiełuszki. Jego życie i działalność przyczyniły się przemiany życia wielu osób w kraju. Chcielibyśmy, by wspomnienie o nim i dzisiaj, w momencie zagrożenia istnienia największych zakładów i tysięcy miejsc pracy, było inspiracją do pokonywania trudności i podziałów, do wskrzeszania nadziei i potrzeby upominania się o prawdę. Naszym obowiązkiem jest pielęgnowanie pamięci o ofierze, jaką poniósł błogosławiony ksiądz Jerzy.

Uroczystość zakończyła ceremonia złożenia kwiatów.



Pielgrzymka Ludzi Pracy

Uroczystą Mszą Świętą na Szczycie zakończyła się tegoroczna, wrześniowa, 42. Pielgrzymka Ludzi Pracy na Jasną Górę. Tym razem odbywała się ona pod hasłem „Matko tych, którzy zawsze są wierni - módl się za nami”.

Pielgrzymi z naszego Regionu zdążyli dojechać na pierwsze z tradycyjnych wydarzeń częstochowskich spotkań związkowców - uroczystość składania kwiatów pod pomnikiem błogosławionego księdza Jerzego Popiełuszki, patrona NSZZ „Solidarność”. Tegoroczna pielgrzymka miała charakter wyjątkowy: w tym roku przypada 40. rocznica męczeńskiej śmierci ks. Jerzego oraz 77. rocznica jego urodzin.

– Słowa bł. ks. Jerzego Popiełuszki „Nie daj się zwyciężać złu, ale złu dobrem zwyciężaj” nawołują, żebyśmy zawsze byli gotowi do przebaczenia. Byśmy potrafili tak jak on przede wszystkim kochać każdego człowieka,



Problemy i protest

Październikowe posiedzenie Zarządu Regionu rozpoczęła relacja z posiedzenia Komisji Krajowej w Spale. Przedstawiła ją Anna Grudzińska:

- Rozmawialiśmy głównie o sytuacji w energetyce. Jak wiemy, jest ona zła, stąd też padł pomysł organizowania protestów w regionach. Niestety, nowy rząd nie jest zainteresowany współpracą z „Solidarnością”, przeciwnie - brakuje dialogu. To nie rokuje dobrze na przyszłość.

Komisja Krajowa zajęła się także pogarszającą się sytuacją na rynku pracy i planowanymi dużymi zwolnieniami m.in. w produkujących sprzęt AGD zakładach BEKO, gdzie pracę ma stracić blisko 2 tysiące osób. KK wyraziła zdecydowany sprzeciw wobec takich antypracowniczych działań oraz zwróciła uwagę na ich związek z Zielonym Ładem – jak czytamy w przyjętym stanowisku: „Jedną z podstawowych zasad w biznesie jest przewidywalność. Wprowadzenie tzw. Zielonego Ładu generuje wysoki



stopień niepewności nie tylko w kwestii cen energii, ale w ogóle stabilności jej wytwarzania”.

Przemysław Mazur, zastępca przewodniczącego Zarządu Regionu (przewodniczący Mieczysław Jurek nie uczestniczył w posiedzeniu ZR ze względu na zwolnienie lekarskie), poinformował, że

odbyło się także spotkanie online w gronie przewodniczących regionów: - Dyskusja dotyczyła głównie nawarstwiających się problemów w kraju i sposobów, w który „Solidarność” będzie na nie reagować. Zgodziliśmy się, że musimy się wszyscy bardziej wspierać i okazywać sobie – nomen



omen – solidarność. Od tego zależy choćby frekwencja na naszych manifestacjach.

Anna Grudzińska zdała również relację z posiedzenia Zachodniopomorskiego Zespołu Parlamentarnego, poświęconego problemom szczecińskiego oddziału PKP Cargotabor:

- Poza przedstawicielami parlamentu, pojawili się też członkowie zarządu PKP Cargotabor, którzy opowiadali o chęci sanacji i ratowania zakładu, zaprzeczali likwidacji i planom zwolnień. Wszyscy deklarowali wsparcie, widzieli konieczność utrzymania Cargotaboru. Umówiliśmy się na kolejne spotkania, tym razem poświęcone sprawom Dolnej Odry.

O spotkaniu z przedstawicielami zarządu Cargotaboru u wojewody opowiedział z kolei Przemysław Zgórzak, prawnik Zarządu Regionu: - Niestety, nie padły żadne konkrety poza potwierdzeniem zamiaru likwidacji Cargotaboru. Przedstawiciele zarządu nie odpowiadali na żadne pytania, kluczyli, rzucali ogólnikami. Zapewniali o chęci pomocy zwalnianym i szukaniu dla nich zatrudnienia. Powtarzali, że zakład w Szczecinie był nierentowny i jego ratowanie kosztowałoby dziesiątki milionów złotych, więc wobec tragicznej sytuacji finansowej całej grupy, ich analitycy wskazali go do likwidacji. Nie było z nimi dyskusji, mimo prób jej podjęcia przez stronę społeczną.

Władysław Szczygieski, przewodniczący organizacji związkowej w Cargotaborze poinformował członków Zarządu Regionu, że załoga już w większości otrzymała wypowiedzenia, obecnie zaś trwa przekazywanie sprzętów, narzędzi i innych ruchomości do innych zakładów grupy.

Anna Grudzińska opowiedziała o braku dialogu w Elektrowni Dolna Odra: - Zarząd Polskiej Grupy Energetycznej wybrał metodę płatnych ogłoszeń w mediach, by komunikować swoje decyzje. Pan prezes opłaca sponsorowane wywiady z samym sobą, a na nasze pytania o dotrzymywanie podpisanych umów nie reaguje. To jest rewolucja, nie ewolucja w odchodzeniu od węgla. Komuś bardzo zależy, by Dolną Odrę zamknąć.

Remigiusz Rymaszewski z PŻM poinformował, że jego firma ma problemy zupełnie innego rodzaju: -My mierzymy się z brakiem chętnych do pływania. Brak ubezpieczeń i płacenie tylko za bycie w morzu, spowodowało u ludzi poczucie niepewności i braku bezpieczeństwa. Mówiąc szczerze, spora część ludzi odeszła do innych firm w regionie, bo zarobki są porównywalne a ma się wszystkie ubezpieczenia i wypłaty przez 12 miesięcy, plus nadgodziny.

Członkowie ZR przedyskutowali metody protestu wobec coraz trudniejszej sytuacji na rynku pracy w naszym regionie. Jakub Pęksiński proponował przemarsz przez

miasto: - To bardziej zwracająca uwagę metoda niż pikiet pod Urzędem Wojewódzkim. Tam parę osób przemówi, złożą się petycję i po godzinie wszyscy się rozejdą. Przemarsz przykuje uwagę.

W odpowiedzi na tę propozycję, kilka osób stwierdziło, iż przemarsze mają sens, jeśli bierze w nich udział kilka tysięcy osób.

-Ciężko będzie uzbierać tylu ludzi w normalny dzień roboczy. U nas np., na 800 osób zagrożonych zwolnieniami, aż 500 musi zostać w elektrowni, bo Dolna Odra pracuje w sposób ciągły – tłumaczyła Anna Grudzińska z Elektrowni Dolna Odra.

Przemysław Mazur, zastępca przewodniczącego Zarządu Regionu, przekazał, że prezydium dyskutowało o różnych metodach zwracania uwagi na likwidację zakładów pracy na Pomorzu Zachodnim. Jednym z pomysłów była m.in. kampania billboardowa, jednak jest to rozwiązanie niezwykle kosztowne.

P. Mazur przekazał też, że zbieranie podpisów pod wnioskiem o referendum w sprawie Zielonego Ładu idzie dość opornie: - Ludzie nie chcą podawać swojego numeru PESEL, tłumacząc się obawami przed oszustami, biorącymi kredyt na cudze nazwiska.

Na koniec, padł apel o większe zaangażowanie, liczny udział w pikiecie pod Urzędem Wojewódzkim oraz włączenie się w aktywnie uczestnictwo w poczty sztandarowe podczas wydarzeń patriotycznych i historycznych.



Związek zawodowy, a prawa pracownicze

Pracujemy w różnych firmach, w niektórych działają organizacje związkowe, w innych nie. Wielu z nas zastanawia się, czy zostać członkiem organizacji związkowej? W jakich sprawach i w jakim zakresie organizacja związkowa może pracownikowi pomóc? Jakie są jej zadania, jakie obowiązki, jakie kompetencje?

W niniejszym opracowaniu postaram się Państwu przybliżyć instytucję związku zawodowego i być może rozwiązać wątpliwości, przynajmniej w niektórych obszarach. Podstawowym aktem prawnym, który zawiera regulacje dotyczące związków zawodowych jest ustawa z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych.

W pierwszym artykule cytowanej wyżej ustawy, zapisano, że związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Związek zawodowy jest niezależny w swej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.

Z powyższego wynika, m.in., że związek zawodowy powoływany jest i istnieje dobrowolnie. O jego powołaniu decydują osoby wykonujące pracę zarobkową (zarówno pracownicy, jak i np. zleceniobiorcy) danej firmy, instytucji, czy branży. Organizacja związkowa może zrzeszać także emerytów i rencistów, a statut organizacji związkowej może regulować również kwestię przystąpienia do związków np. stażystów, wolontariuszy czy innych osób, które świadczą pracę bez wynagrodzenia.

Z tytułu przynależności do organizacji związkowej pracobiorca (pracownik, czy inna wymieniona wyżej osoba) nie może ponosić negatywnych konsekwencji. W art. 3 ustawa stanowi, że w sprawach dotyczących roszczeń z tytułu naruszenia zakazu nierównego traktowania w zatrudnieniu z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim, albo wykonywania

funkcji związkowej do innych niż pracownicy osób stosuje się odpowiednio przepisy art. 18 (3d-3e) Kodeksu pracy (przewidujące roszczenia odszkodowawcze).

Do podstawowych zadań związku zawodowego należy obrona praw i interesów zbiorowych zatrudnionych pracobiorców jak i reprezentowanie pracowników w sprawach indywidualnych. W sprawach indywidualnych dotyczących wykonywania pracy zarobkowej związki zawodowe, co do zasady, reprezentują prawa i interesy swoich członków. Niemniej, na wniosek osoby nie zrzeszonej, związek zawodowy może podjąć się obrony jej praw i interesów wobec pracodawcy.

Na potrzeby niniejszego opracowania, skupimy się głównie na uprawnieniach organizacji związkowych działających w obszarze danej firmy. Warto jednak nadmienić, że organizacja związkowa, reprezentatywna w rozumieniu ustawy o Radzie Dialogu Społecznego, ma prawo występowania na forum międzynarodowym, występowania z wnioskami o wydanie lub zmianę ustawy albo innego aktu prawnego w zakresie spraw objętych zadaniami związku zawodowego, prowadzenia rokowań w sprawie zawarcia ponadzakładowych układów zbiorowych pracy itd.

Związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.

W art. 26 ustawy o związkach zawodowych, wskazano, że do zakresu działania zakładowej organizacji związkowej należy w szczególności:

1) zajmowanie stanowiska w indywidualnych sprawach pracowniczych w zakresie unormowanym w przepisach prawa pracy oraz w indywidualnych sprawach osób wykonujących pracę zarobkową w zakre-

sie związanym z wykonywaniem tej pracy;

2) zajmowanie stanowiska wobec pracodawcy lub organu samorządu załogi w sprawach dotyczących zbiorowych interesów i praw osób wykonujących pracę zarobkową;

3) sprawowanie kontroli nad przestrzeganiem w zakładzie pracy przepisów prawa pracy, a w szczególności przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy;

4) kierowanie działalnością społecznej inspekcji pracy i współdziałanie z państwową inspekcją pracy;

5) zajmowanie się warunkami życia emerytów i rencistów.

W indywidualnych sprawach ze stosunku pracy, w których przepisy prawa pracy zobowiązują pracodawcę do współdziałania z zakładową organizacją związkową, uprawnienia organizacji związkowej można podzielić na te, które mają charakter opiniodawczy – konsultacyjny oraz stanowczy (w komentarzach uznawany jako: władczy).

Uprawnienia o charakterze opiniodawczy – konsultacyjnym dotyczą m.in.:

- wypowiedzenia umowy o pracę lub warunków pracy i płacy – zgodnie z art. 38 Kodeksu pracy, o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony lub umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia.
- Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stano-

wiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.

- rozwiązania stosunku pracy bez wypowiedzenia – zgodnie z art. 52 § 3 Kodeksu pracy, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń, co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni. Przepis ma zastosowanie również w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, bez winy pracownika (tj. art. 53 K.P.).
- odrzucenia sprzeciwu przy karze porządkowej – zgodnie z art. 112 § 1 Kodeksu pracy, jeżeli zastosowanie kary porządkowej nastąpiło z naruszeniem przepisów prawa, pracownik może w ciągu 7 dni od dnia zawiadomienia go o ukaraniu wnieść sprzeciw. O uwzględnieniu lub odrzuceniu sprzeciwu decyduje pracodawca po rozpatrzeniu stanowiska reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej.

Uprawnienia o charakterze stanowczym (władczym) dotyczą, m.in.:

- ochrony imiennie objętych uchwałą zarządu członków zakładowej organizacji związkowej
- jednostronnej zmiany warunków pracy lub płacy na niekorzyść imiennie wskazanego uchwałą zarządu jego członka lub innego pracownika
- rozwiązania bez wypowiedzenia stosunku pracy z kobietą w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego

Związki zawodowe mają również wpływ na prawa zbiorowe w zakła-

dach pracy, m.in. poprzez udział w kształtowaniu i negocjowaniu:

- regulaminu pracy – zgodnie z art. 104 (2) § 1 Kodeksu pracy, regulamin pracy ustala pracodawca w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.
- regulaminu wynagradzania – zgodnie z art. 77 (2) § 4 Kodeksu pracy, regulamin wynagradzania ustala pracodawca, a jeżeli u danego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa, pracodawca uzgadnia z nią regulamin wynagradzania.
- regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych – zgodnie z art. 8 ust. 2 ustawy z dnia 4 marca 1994 r. o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych, zasady i warunki korzystania z usług i świadczeń finansowanych z funduszu oraz zasady przeznaczania środków funduszu na poszczególne cele i rodzaje działalności socjalnej określa pracodawca w regulaminie ustalonym zgodnie z 27 ust. 1 albo art. 30 ust. 6 ustawy o związkach zawodowych. W tym miejscu warto przypomnieć, że przyznawanie świadczeń z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, również powinno być dokonywane w uzgodnieniu z zakładową organizacją związkową.
- zasad wykonywania pracy zdalnej – zgodnie z art. 67 (20) Kodeksu pracy, zasady wykonywania pracy zdalnej określa się w porozumieniu zawierającym między pracodawcą i zakładową organizacją związkową, a w przypadku gdy u pracodawcy działa więcej niż jedna zakładowa organizacja związkowa - w porozumieniu między pracodawcą a tymi organizacjami.

Działające w danym zakładzie organizacje związkowe, mogą również wpływać na bezpieczeństwo i higienę pracy pracowników. Biorąc udział w kształtowaniu treści zakładowych

źródeł prawa pracy (np. regulaminu pracy) mogą wpływać m.in. na organizację czasu pracy, wyposażenie pracowników w narzędzia i materiały, a także w odzież i obuwie robocze oraz w środki ochrony indywidualnej i higieny osobistej. Ważnym, uprawnieniem związków zawodowych w dziedzinie bezpieczeństwa i higieny pracy jest prawo wyboru przedstawicieli pracowników, którzy wchodzi w skład komisji bhp (obowiązek powołania komisji, dotyczy jednak pracodawców zatrudniających powyżej 250 pracowników). Obowiązek konsultacji przez pracowników lub ich przedstawicieli wszystkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy wprowadza art. 237 (11a) Kodeksu pracy.

Zakładowe organizacje związkowe mogą również utworzyć społeczną inspekcję pracy. Regulacje dotyczące społecznej inspekcji pracy znajdują się w odrębnym akcie prawnym – ustawie z dnia 24 czerwca 1983 r. o społecznej inspekcji pracy. Wybory społecznych inspektorów pracy przeprowadzają zakładowe organizacje związkowe na podstawie uchwalonych przez siebie regulaminów wyborów.

Przedstawiony w artykule zakres uprawnień i kompetencji zakładowej organizacji związkowej zawiera podstawowe informacje, które dają możliwość wstępnego rozpoznania zagadnienia. Jednak nawet ta mała pigułka informacji, pozwala zauważyć jak wielką rolę może odgrywać organizacja związkowa w sferze ochrony praw pracowniczych.

W przypadku wątpliwości istnieje możliwość uzyskania bezpłatnej porady prawnej osobiście w każdym Okręgowym Inspektoracie Pracy (informacja o godzinach znajduje się na stronie internetowej Urzędu) lub elektronicznie za pośrednictwem strony pip.gov.pl – zakładka porady prawne.

Iwona Lelo-Kędzierska
Nadinspektor Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy

Akademia Sztuki musi zapłacić członkini „Solidarności”!

Każdego dnia trwa walka w obronie praw pracowników – członków związku zatrudnionych w zakładach pracy znajdujących się na terenie Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego. Często walka ta opiera się na rozmowach, negocjacjach, składaniu odpowiednich pism, a czasem dochodzi do sporów zbiorowych lub konieczności przeprowadzenia procesu sądowego.

Akademia Sztuki w Szczecinie jest jednym z bardziej absorbujących zakładów pracy objętych działalnością NSZZ „Solidarność” w związku z licznymi nieprawidłowościami, a wręcz daleko posuniętym ignorowaniem przepisów prawa pracy. Zakład ten jest objęty działalnością Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” od lipca 2020 roku. Organizacja w Akademii Sztuki powstała w związku z obawą, że w wyniku zmiany władz uczelni, dotychczas funkcjonujące w tym zakładzie związki zawodowe nie będą właściwie bronić pracowników, zaś nowe władze mogą dopuszczać się niewłaściwego, niezgodnego z prawem traktowania pracowników. Niestety czas pokazał, że założyciele Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Akademii Sztuki w Szczecinie nie mylili się. Od czasu objęcia funkcji rektory przez Mirosława Jaromłowicz, w Akademii Sztuki, ze strony władz uczelni, zaczęło dochodzić do wielu niedopuszczalnych działań wobec pracowników. Efektem tych niepożądanych zachowań były między innymi postępowania sądowe ws. byłego rektora Akademii Sztuki – Dariusza Dyczewskiego, oraz pracowników prowadzących zajęcia ze studentami: Krystiana Daszkowskiego czy Marty Dziomdziorę. Choć sprawy Dariusza Dyczewskiego i Krystiana Daszkowskiego zakończyły się pozytywnie dla tych dwóch członków naszego związku zawodowego odpowiednio w 2021 r. (ugoda przywracająca do pracy) i w 2022 r. (zasądzone odszkodowanie), to sprawa M. Dziomdziorę ciągnęła się od jesieni 2020 do 30 października 2024 roku.

Z Martą Dziomdziorą rozwiązano



stosunek pracy za wypowiedzeniem, z powodu rzekomej likwidacji stanowiska, mimo iż wielokrotnie NSZZ „Solidarność” wskazywała, że pracodawca nie może tego dokonać, ponieważ ta członkini związku znajduje się pod szczególną ochroną stosunku pracy, a komisja zakładowa nie wyraża zgody na zakończenie współpracy z tym pracownikiem. W związku z tym podjęto decyzję o odwołaniu się do Sądu Pracy oraz między innymi w tej sprawie poproszono o interwencję Państwowej Inspekcji Pracy. W wyniku kontroli PIP w Akademii Sztuki, wszczęto postępowanie przeciwko Mirosławowi Jaromłowicz – Rektor Akademii Sztuki w Szczecinie, w wyniku którego została ona ukarana grzywną w wysokości 6 tysięcy złotych. Wyrok w tej sprawie stał się prawomocny w dniu 11 sierpnia 2023 r.

Postępowanie w Sądzie Pracy niestety trwało znacznie dłużej niż to w sprawie o wykroczenie. Sąd Rejonowy po przesłuchaniu kilkunastu świadków oraz przeanalizowaniu setek stron dokumentów, po wielu miesiącach batalii sądowej wyrokiem z dnia 14 grudnia 2023 r. orzekł o przywróceniu Marty Dziomdziorę do pracy w pozwanej Akademii Sztuki w Szczecinie na poprzednich wa-

runkach pracy i płacy. Zasądził od pozwanej Akademii Sztuki w Szczecinie na rzecz powódki Marty Dziomdziorę wynagrodzenie za czas pozostawania bez pracy i zasądził od pozwanej Akademii Sztuki w Szczecinie na rzecz powódki Marty Dziomdziorę obowiązek pokrycia kosztów procesu wraz z ustawowymi odsetkami za opóźnienie liczonymi od dnia uprawomocnienia się orzeczenia do dnia zapłaty. Nie pomogły pozwanej zarówno zeznania między innymi Mirosławowi Jaromłowicz, nie mające wiele wspólnego z prawdą jak i nieuzasadniony wniosek o zmianę składu sędziowskiego, odrzucony przez Sąd Okręgowy w Szczecinie.

Od wyżej wskazanego wyroku przywracającego Martę Dziomdziorę do pracy Akademia Sztuki odwołała się, co odwlekło uprawomocnienie się wyroku do dnia 30 października 2024 roku. Sąd Okręgowy w wyniku niezasadnej apelacji zmuszony był do wyznaczenia 4 posiedzeń oraz przesłuchania dodatkowego świadka – Przemysława Zgórzaka, prawnika Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego. Sama apelacja była o tyle kuriozalna, że strona pozwana podnosiła w niej, że w sprawie nie była przesłuchana powódka, mimo że Mirosław Jaromłowicz i pełnomocnik uczelni brali udział w jej przesłuchaniu. Wiele wskazuje na to, że Akademia Sztuki robiła wszystko, by jak najdłużej nie przywrócić naszej członkini do pracy, w tym nie zgodzono się na wydanie wyroku na posiedzeniu nie jawnym, oraz nikt ze strony pozwanej nie stawiał się na jednym z posiedzeń sądu.

Ostatecznie w dniu 30 października 2024 roku zapadł prawomocny wy-

rok, na mocy którego Sąd Okręgowy podtrzymał wyrok Sądu Rejonowego w Szczecinie i zasądził zapłatę łącznie kwoty stanowiącej równowartość wynagrodzenia za cały czas pozostawania bez pracy w pozwanej uczelni. W związku z tym od 6 listopada 2024 roku Marta Dziomdziora ponownie świadczy pracę w Akademii Sztuki.

Na marginesie jedynie należy dodać, że pracodawca usilnie nie chce zrozumieć, co oznacza przywrócenie do pracy przy zachowaniu dotychczasowych warunków pracy i płacy. W związku z tym podejmowane są dalsze działania prawne.

Martę Dziomdziorę spytaliśmy o to, czy warto walczyć o swoje prawa, nawet jeśli sprawa ciągnie się tak długo, jak jej:

- Myślę, że oddanie sprawy do sądu pracy jest jedynym wyjściem. Jeżeli pracodawca nie respektuje prawa i na próbę rozmowy reaguje stwierdzeniem „wyjaśnimy to w sądzie”, to właśnie sąd jest jedynym miejscem, w którym można dochodzić swoich praw. Niestety, sądy pracy w Polsce działają wolno. Co gorsza, jest to tak naprawdę działanie na korzyść pracodawcy. Podeprę się swoim przykładem: jeśli pracodawca zwalnia pracownika, który następnie dochodzi swoich praw przez cztery lata, to przez ten czas człowiek zdąży sobie na nowo ułożyć życie. Nikogo przecież nie stać na to, żeby przez cztery lata nie pracować a później wracać do miejsca, gdzie czeka go wrogie przyjęcie i perspektywa fatalnych relacji.

Uczelnia wyższa jest specyficznym miejscem pracy, Akademia Sztuki jedynym w Szczecinie o takim artystycznym charakterze. Na dobrą sprawę, jeśli ktoś przywrócony do pracy chce kontynuować karierę naukową, to nie ma wyjścia i musi tam wrócić. W przypadku innego pracodawcy – zwolniony podejmuje inną pracę. I myślę, że to może przyczyną tego, że zwolnieni nie chcą iść do sądu i ciągnąć za sobą ciężkiego emocjonalnego bagażu, tylko wolą zacząć od nowa. Pracodawcy natomiast tylko na to liczą, że pracownicy odpusz-

czą, nie będą dochodzić swoich praw, ewentualnie, że uda się z nimi szybko zawrzeć ugodę. Moim zdaniem, tak być nie może.

Rezygnacja z dochodzenia swoich praw do danie przyzwolenia pracodawcom na łamanie prawa w przyszłości. Sąd nie jest miejscem strasznym, nie ma co go demonizować. Mam za sobą trzy różne sprawy: o przywrócenie do pracy w pierwszej instancji w sądzie rejonowym, apelacja w sądzie okręgowym, byłam też oskarżycielem posiłkowym w postępowaniu wytoczonym Akademii Sztuki przez Państwową Inspekcję Pracy. Oczywiście, że lepiej nie musieć chodzić do sądu niż chodzić, ale nie ma



mowy o żadnych traumach. Sędziowie są obiektywni, życzliwi, stwarzali mi takie warunki, że czułam się tam dobrze, komfortowo i bezpiecznie. Miałam sprawy prowadzone zdalnie w czasach covidu i stacjonarnie po pandemii, a więc mam bogate doświadczenia.

Naprawdę, nie jest to coś, czego trzeba się obawiać. Wiadomo, że trzeba się zmierzyć z byłymi pracodawcami i ich świadkami, którzy mogą opowiadać rzeczy dla nas nieprzyjemne i niezgodne z prawdą, czasami tak prowokujące, iż trudno utrzymać nerwy na wodzy. Ale wszyscy powinniśmy umieć panować nad swoimi nerwami.

Kiedy składałam swój pozew, to miałam taką obawę, czy prosić ludzi o to, by zostali świadkami w mojej sprawie. By-

łam jedną z pierwszych osób zwolnionych z Akademii Sztuki, więc wszyscy moi potencjalni świadkowie jeszcze na uczelni pracowali, co więcej – wszystkim się wydawało, że wciąż tam będą pracować. Byłam bardzo zdziwiona, gdy ludzie chętnie się zgadzali. Dla mnie powoływanie świadków było sytuacją dyskomfortową, bo przecież byłam konsekwencji, jakie mogą ich spotkać. Sytuacja potoczyła się tak, że zanim sprawa ruszyła, większość moich świadków już na uczelni nie pracowała, bo albo zostali zwolnieni albo sami się zwolnili. Ale w żadnym momencie nikt mi nie odmówił. Przeciwnie, odbierałam telefony od tych, którzy sami chcieli mi pomóc i zeznawać. Byłam bardzo zaskoczona i podbudowana tym, że w takiej sytuacji ludzie widzieli niesprawiedliwość i chcieli mi pomóc. Jestem im niesamowicie wdzięczna.

Moja historia jest pozytywna: zaczęłam robić coś innego, jestem dyrektorem Pałacu Młodzieży, wygrałam sprawę, Akademia Sztuki musi mnie przywrócić do pracy i wypłacić mi należne świadczenia za cały okres zwolnienia, czyli blisko cztery lata. To jest duża kwota, której nigdy bym w taki jednorazowy sposób nie zarobiła. Musimy sobie zdać sprawę, że ja byłam pracownikiem szczególnie chronionym, więc skala mojego odszkodowania jest inne. Zwykły pracownik może ubiegać się jedynie o świadczenie z okresu trzech miesięcy. Może to jest zadanie dla związków zawodowych na przyszłość, by ten stan prawny zmienić? Gdyby nad pracodawcą wisiała konieczność zapłaty zwolnionemu pracownikowi za dłuższy okres pozostawania bez pracy od zwolnienia do wyroku, to może przemyślałby decyzję o wypowiedzaniu umowy. Oczywiście, że czasem trzeba kogoś zwolnić, bo są ku temu obiektywne powody. Ale naprawdę często słyszy się o tym, że ktoś idzie na bruk z przyczyn tak niepoważnych jak brak sympatii, czy jakieś niezgodności poglądów. I takie przypadki warto byłoby eliminować zmianami w przepisach.

Piotr Duda: Wolna Wigilia – tak, ale dla wszystkich pracowników!

– Jeśli mówimy o tym, że pracownikom należy się wolny dzień, trudno przy tym wykluczać jakąkolwiek grupę, choćby właśnie pracowników handlu, tylko dlatego, że inni upatrują w tym dniu szansę na zrobienie ostatnich zakupów przed świętami Bożego Narodzenia – powiedział Piotr Duda, przewodniczący Komisji Krajowej przewodniczący Solidarności, komentując pomysł Lewicy, by Wigilia była dniem wolnym od pracy.

Solidarność, OPZZ i Forum Związków Zawodowych pozytywnie odniosły się do propozycji ministry rodziny Agnieszki Dziemianowicz-Bąk o ustanowieniu Wigilii dniem wolnym od pracy. Przedstawiciele związków czekają jednak na szczegóły projektu i pytają, czy wolne obejmie wszystkich pracowników.

Minister rodziny, pracy i polityki społecznej Agnieszka Dziemianowicz-Bąk zapowiedziała w piątek złożenie projektu ustawy, która wprowadzi nowy dzień wolny od pracy. „Kładziemy projekt na stole i wysyłamy jasny sygnał: Lewica chce, żeby Wigilia była dniem wolnym od pracy” – powiedziała Dziemianowicz-Bąk na antenie TOK

FM. Czy wolny od pracy będzie już tegoroczny 24 grudnia, zależy jej zdaniem od tego, kiedy i w jakim tempie projekt ustawy będzie procedowany przez parlamentarzystów.

Do propozycji szefowej MRPiPS pozytywnie odniosły się wszystkie trzy związki zawodowe.

Szef „S” Piotr Duda przekazał PAP, że Solidarność „od lat stoi na stanowisku, że Wigilia powinna być dniem wolnym od pracy”. Co więcej – jak wskazał – w zakładzie pracy, którym jest Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność”, już wiele lat temu wpisano do zakładowego układu zbiorowego pracy 24 grudnia jako dzień wolny. „Trudno mi jednak określić na tym etapie, jak oceniamy projekt, o którym mówi minister Agnieszka Dziemianowicz-Bąk. Zrobimy to, gdy projekt zostanie przygotowany i przekazany nam do konsultacji” – zapowiedział Piotr Duda.

Zaznaczył, że wolna Wigilia to nośne hasło, ale rodzi się pytanie, czy „projekt Lewicy zakłada, że ma to być dzień wolny dla wszystkich pracowników, również na przykład tych zatrudnionych w handlu”. „Jeśli mówimy o tym, że pracownikom należy się wolny dzień, trudno

przy tym wykluczać jakąkolwiek grupę, choćby właśnie pracowników handlu, tylko dlatego, że inni upatrują w tym dniu szansę na zrobienie ostatnich zakupów przed świętami Bożego Narodzenia” – ocenił przewodniczący „Solidarności”.

Prezes Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych Piotr Ostrowski podkreślił, że OPZZ jest za wszelkimi propracowniczymi rozwiązaniami. „Rozwiązanie to nam się bardzo podoba, zwłaszcza że już teraz bardzo dużo firm wprowadza wolne wigilie w swoich regulaminach pracy” – zauważył Ostrowski. Zwrócił uwagę, że przy pracach nad projektem warto pochylić się nad zawodami, które nie mogą mieć tego dnia wolnego. „Chodzi o to, żeby w jakiś sposób można im to było zrekompensować” – powiedział szef OPZZ.

Również Forum Związków Zawodowych odebrało tę propozycję jako pozytywną. „Wigilia nie może być momentem refleksji i odpoczynku, dla wybranych” – stwierdził rzecznik prasowy FZZ Grzegorz Sikora.

Tekst i fot. www.solidarnosc.org



Odszedł Wiesław Masłowski

W dniu 27 września 2024 roku odszedł nasz nieodżałowany kolega i przyjaciel Wiesław Masłowski. Niezwykłe uczynny i ciepły człowiek. Nigdy nie przeszedł obojętnie obok potrzebującego. Zawsze skory do pomocy i działania.

Wiesiek należał do Solidarności od 1980 roku do końca swej działalności zawodowej. Zawsze aktywny i zaangażowany w sprawy Związkowe. Był współtwórcą Solidarności w Stargardzie. Działał również wtedy, gdy Solidarność została zdelegalizowana przez ówczesne władze PRL.

Przez kilka kadencji był Przewodniczącym Komisji Oddziałowej NSZZ Solidarność w ZNTK Stargard, delegatem a później członkiem Komisji Zakładowej NSZZ Solidarność ZNTK Stargard S.A. i następnie w MTR Warszawa oraz ZPS Warszawa Zakład Produkcyjny w Stargardzie. Był także wielokrotnie elektorem i delegatem na Walne Zgromadzenie Delegatów NSZZ Solidarność Pomorza Zachodniego.

W wrześniu 2001 na wniosek Organizacji Związkowej został odznaczony przez ministra Witolda Chodkiewicza Honorową Odznaką „Zasłużony dla transportu Rzeczypospolitej”. Oprócz działalności Związkowej był też społecznikiem. Wieloletnim radnym Rady Miasta Stargard a także jej Przewodniczącym.

Zawsze zatroskany o sprawy Związku i jego członków. Nawet gdy nie był czynnym działaczem związkowym to zawsze nas wpierał i udzielał cennych rad.



Będzie nam brakowało Jego uśmiechu i pozytywnego nastawienia.

Spoczywaj w spokoju.



Szczególne zasady rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników

Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników wprowadza rozwiązania dotyczące procedury przeprowadzania tzw. zwolnień grupowych. Jest to ważny akt prawny, który ma na celu ochronę praw pracowników w sytuacjach, gdy pracodawca musi dokonać redukcji zatrudnienia z powodów niezależnych od samych pracowników

Ustawa dotyczy pracodawców zatrudniających co najmniej 20 pracowników. Została wprowadzona, aby uregulować proces zwolnień grupowych, zapewniając pracownikom odpowiednie wsparcie i ochronę. Przepisy te stosuje się w przypadku, gdy zwolnienia obejmują co najmniej:

- 1) 10 pracowników w ciągu 30 dni, jeśli zatrudnia się mniej niż 100 pracowników,
- 2) 10% załogi, jeśli zatrudnia się od 100 do 300 pracowników,
- 3) 30 pracowników, jeśli zatrudnia się więcej niż 300 pracowników.

Pracodawca jest zobowiązany skonsultować zamiar przeprowadzenia grupowego zwolnienia z zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi u tego pracodawcy. Konsultacja ta dotyczy w szczególności możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia oraz spraw pracowniczych związanych z tym zwolnieniem, w tym zwłaszcza możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego, a także uzyskania innego zatrudnienia przez zwolnionych pracowników.

Pracodawca jest obowiązany zawiadomić na piśmie zakładowe organizacje związkowe o przyczynach zamierzonego grupowego zwolnienia,

liczbie zatrudnionych pracowników i grupach zawodowych, do których oni należą, grupach zawodowych pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia, okresie, w ciągu którego nastąpi takie zwolnienie, proponowanych kryteriach doboru pracowników do grupowego zwolnienia, kolejności dokonywania zwolnień pracowników, propozycjach rozstrzygnięcia spraw pracowniczych związanych z zamierzonym grupowym zwolnieniem, a jeżeli obejmują one świadczenia pieniężne, pracodawca jest obowiązany dodatkowo przedstawić sposób ustalania ich wysokości.

W trakcie konsultacji pracodawca jest obowiązany przekazać zakładowym organizacjom związkowym także inne informacje, jeżeli mogą one mieć wpływ na przebieg konsultacji oraz treść porozumienia.

Pracodawca musi poinformować właściwy urząd pracy o zamiarze przeprowadzenia zwolnień grupowych. Informacja ta powinna zawierać szczegółowe dane dotyczące przyczyn zwolnień, liczby pracowników do zwolnienia oraz terminu ich przeprowadzenia.

Każdy pracownik objęty zwolnieniem grupowym musi otrzymać pisemne zawiadomienie o rozwiązaniu stosunku pracy. Zawiadomienie to powinno zawierać przyczyny zwolnienia oraz informacje o przysługujących pracownikowi świadczeniach i odprawach.

W przypadku zawarcia porozumienia, przy wypowiedzaniu pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia nie ma zastosowania obowiązek, o którym mowa w art. 38 kodeksu pracy, dotyczący konsultacji ze stroną związkową zamiaru wypowiedzenia umowy o pracę.

Wypowiedzenie pracownikom

stosunków pracy jest dopuszczalne w czasie urlopu trwającego co najmniej 3 miesiące, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli upłynął już okres uprawniający pracodawcę do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia.

Wypowiedzenie pracownikom warunków pracy i płacy jest za to dopuszczalne niezależnie od okresu trwania urlopu lub innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy.

Ustawa przewiduje obowiązek wypłacenia odprawy pracownikom, których stosunek pracy został rozwiązany z przyczyn niedotyczących pracowników. Wysokość odprawy jest uzależniona od stażu pracy w danym zakładzie i powinna zostać wypłacona co najmniej w wysokości:

- 1) jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony krócej niż 2 lata;
- 2) dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony od 2 do 8 lat;
- 3) trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeśli pracownik był zatrudniony ponad 8 lat.

W razie ponownego zatrudniania pracowników w tej samej grupie zawodowej pracodawca powinien zatrudnić pracownika, z którym rozwiązał stosunek pracy w ramach grupowego zwolnienia, jeżeli zwolniony pracownik zgłosi zamiar podjęcia zatrudnienia u tego pracodawcy w ciągu roku od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy. Pracodawca powinien ponownie zatrudnić zwolnionego pracownika w okresie 15 miesięcy od dnia rozwiązania z nim stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia.

Wiktor Krukowski
Prawnik Zarządu Regionu

Szkolenia dla skarbników

Już **26 i 27 listopada** odbywać się będzie szkolenie dla skarbników z zasad prowadzenia finansów w organizacji związkowej oraz rozliczania podatków. Poprowadzą je Łukasz Stefański i Krystyna Sawicka.

Podczas szkolenia, przybliżone zostanie całościowe ABC związkowych finansów. Uczestnicy dowiedzą się jakie dokumenty potrzebne są przy prowadzeniu rozliczeń w organizacji, jakie sprawozdania należy składać, jak sporządzać bilans zysków i strat, na co można przeznaczyć zebranie składki. Przeprowadzone zostaną również praktyczne ćwiczenia z tego, jak rozliczać się z fiskusem.

Oba szkolenia mają charakter jednodniowy, każdy zainteresowany może wybrać pasujący mu termin. Zapisy prowadzone są w sekretariacie ZR, tel. 91 422 74 22, email: solidarnosc@solidarnosc.szczecin.pl

Zarząd Regionu NSZZ *Solidarność* Pomorza Zachodniego

al. Wojska Polskiego 113, 70-483 Szczecin • Biuro ZR czynne od poniedziałku do piątku w godz. 8.00-16.00

Zarząd Regionu

91 422 74 22, 91 422 47 39

Faks 91 423 05 69

Internet www.solidarnosc.szczecin.pl

e-mail: solidarnosc@solidarnosc.szczecin.pl

Mieczysław Jurek, tel. 601 555 590

Przemysław Mazur, Krzysztof Nawrocki

Beata Kościelna

e-mail: sekretarz@solidarnosc.szczecin.pl

e-mail: biuropracy@solidarnosc.szczecin.pl

tel: 91 422 74 22; 91 422 47 39

Katarzyna Kot, Iwona Waligóra-Szwabowicz

e-mail: dzialrozwoju@solidarnosc.szczecin.pl

Przemysław Zgórzak; Wiktor Krukowski

email: dzialprawny@solidarnosc.szczecin.pl

Katarzyna Stróżyk 91 423 05 68

redakcja@solidarnosc.szczecin.pl

Weronika Słasara-Sakuta

e-mail sekcjakobietszczecin@wp.pl

środa 11.00 - 13.00

Przewodniczący ZR

Wiceprzewodniczący ZR

Sekretarz ZR

Stowarzyszenie Solidarni Razem

- Biuro Pośrednictwa Pracy

Organizatorzy związkowi

Dział Prawny

Redakcja „Jedność”

Sekretariat

Biuro Sekcji Regionalnej Kobiet Pomorze Zachodnie

Biuro Sekcji Emerytów i Rencistów

Konto: Santander Bank Polska II/O Szczecin 36 1500 1722 1217 2006 0540 0000

wytnij i powieś w gablocie

JESIEŃ

naturalnie z Naturą...



7 DNI

20.10-22.12.2024

Świnoujście	od	950	zł
Ustka	od	1050	zł
Spała	od	780	zł
Karpacz	od	910	zł
Zakopane	od	1000	zł

Cena za pakiet 7 dni za osobę.

Cena zawiera m.in:

- 6 noclegów
- śniadania i obiady
- słodki poczęstunek
- ubezpieczenie NNW
- podatek VAT

SZCZEGÓŁY OFERTY:

Infolinia **22 266 87 65**
oraz nasze Biura Podróży

www.naturatour.pl

