

# KADROWY NEWSLETTER

NR 8 / Kwiecień 2020r.

## SZANOWNI KADROWICZE

W tym miesiącu mija rok od rozpoczęcia kolejnej kadencji Zarządu ZZ KADRA. Okres 12 miesięcy jest z jednej strony krótkim czasem z drugiej zaś, ze względu na zaistniałe okoliczności – wydaje się jakby minął cały wiek. Ocenę obecnemu Zarządowi Związku oczywiście wystawią Członkowie i Delegaci w stosownym czasie. Pragnę w tym miejscu, serdecznie podziękować wszystkim członkom Zarządu za pracę na rzecz KADRY, a członkom Naszego Związku za wsparcie podejmowanych działań. Żeby nie było tak pięknie, to oczywiście wszelkie krytyczne uwagi zawsze poddajemy pod dyskusję w trakcie prac organów statutowych.

Z pewnością wszystkim Nam jest przykro, że musimy borykać się z trudnościami wynikającymi z epidemii Koronawirusa. Dokuczliwe są ograniczenia w kontaktach, przemieszczaniu się oraz w zmianie ludzkich i koleżeńskich nawyków. To wszystko powoduje, że stajemy się ubożsi mentalnie, zamykamy się w „bańce bezpieczeństwa”. Człowiek jest istotą społeczną, Polacy z natury są gościnni i otwarci, teraz nam tego szczególnie brakuje.

Musimy jednak nadal stawiać czoła temu zjawisku i mieć nadzieję, że udźwigniemy ciężar wszelkich następstw epidemii.

Życzę dużo zdrowia.

Adam Uznański

## INFORMACJE

➤ Stan epidemii, który został wprowadzony na terenie kraju ograniczył możliwości działań związanych ze zgłoszonym w dn. 09.03.2020r. sporem zbiorowym. Istota, założenia i żądania są jednak niezmienione i obowiązują. Globalne uwarunkowania światowe w świetle trwającej epidemii tym bardziej dowodzą, że Polska musi posiadać całkowitą niezależność energetyczną i nie może poddawać się trendom, które nie sprawdzają się przy potężnych zawirowaniach gospodarczych na skalę światową. **ZŁOCZEW jest i nadal będzie Naszym priorytetem.**

➤ „Czystki” w Centrali – gorący temat. Szanowni Członkowie, prosimy nie poddawać się emocjom. Do tematu rozwiązywania stosunku pracy z niektórymi osobami w Centrali Spółki cała Strona Społeczna, w tym również ZZ KADRA, podchodzi bardzo poważnie. **Nie wyrażamy zgody na takie traktowanie ludzi.** Organizacje związkowe muszą postępować zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa, w szczególności Ustawą o związkach zawodowych, a także Ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. **Przypominamy, że organizacja związkowa ma ograniczone możliwości działania albo wręcz całkowicie ich nie ma jeżeli pracownik dobrowolnie zawrze Porozumienie z Pracodawcą na mocy, którego rozwiąże stosunek pracy (Art. 30 §1 pkt. 1 KP).**

Czas epidemii to nie czas, żeby Pracownicy odczuwali dodatkową presję oraz strach o bezpieczeństwo i byt swoich rodzin. KADRA wykorzysta przysługujące uprawnienia do obrony praw pracowniczych Członków Związku. W tej kwestii, Społeczna Rada Konsultacyjna Branży Węgla Brunatnego (SRK BWB), której jako Związek jesteśmy członkiem, interweniowała już u Prezes Zarządu PGE GIEK S.A. Są organizacje, które dodatkowo eskalują nastroje, nie osiągając celów. Takie podejście ma zapewne drugie dno. Szczególnie kiepsko wyglądają niewłaściwe publiczne wypowiedzi na temat kadry kierowniczej oraz osób wybranych przez pracowników do Zarządu i Rady Nadzorczej Spółki. Jest takie fajne powiedzenie Sławomira Kuligowskiego „Ci, którzy mają coś do powiedzenia, na ogół są małomówni. Reszta pieprzy jak natchniona.”

➤ „Skoszarowanie” – słowo zaczerpnięte zapewne z wojskowości (lub z czyjejś chorej głowy). Pomysł takiego rozwiązania jest negatywnie oceniany przez Związki Zawodowe. Art. 15x Ustawy z dnia 2 marca 2020r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych (wraz z późniejszymi zmianami) określa rozwiązania możliwe do wykorzystania w przedsiębiorstwie prowadzącym działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania systemów i obiektów infrastruktury krytycznej. Wspólnie z organizacjami zrzeszonymi w SRK BWB – organizacji zrzeszającej Związki Zawodowe w Kopalni Bełchatów i Turów, przekazaliśmy Pracodawcy wyraźne stanowisko w tym temacie i oczekujemy podjęcia rzeczywistego dialogu społecznego. W dniu 22.04 Pracodawca otrzymał (także od SRK BWB) wykaz kilkudziesięciu pytań i zagadnień dotyczących „skoszarowania”. Chcemy w pełni zabezpieczyć zdrowie, wynagrodzenia oraz prawa wszystkich Pracowników.



**Prosimy, aby w sposób rozważny i przemyślany podejmować decyzje o podpisywaniu jakichkolwiek „dobrowolnych” dokumentów (np. Oświadczeń, Porozumień, itp.). Wszelkie dobrowolne deklaracje pracownicze proponujemy skonsultować z przedstawicielem Związku Zawodowego.**

## **NIEZBĘDNIK PRAWNY:**

### **Art. 15x w wersji obowiązującej od dnia 18 kwietnia 2020r.**

Art. 15x. [Szczególne rozwiązania związane z możliwością zmiany w niektórych przedsiębiorstwach systemu lub rozkładu czasu pracy pracowników oraz polecenia świadczenia pracy w godzinach nadliczbowych, pozostawania w gotowości do pracy i realizowania prawa do wypoczynku w wyznaczonym miejscu]

1. W przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii pracodawca może, na czas oznaczony nie dłuższy niż do czasu odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii:

- 1) zmienić system lub rozkład czasu pracy pracowników w sposób niezbędny dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
- 2) polecić pracownikom świadczenie pracy w godzinach nadliczbowych w zakresie i wymiarze niezbędnym dla zapewnienia ciągłości funkcjonowania przedsiębiorstwa lub stacji;
- 3) zobowiązać pracownika do pozostawania poza normalnymi godzinami pracy w gotowości do wykonywania pracy w zakładzie pracy lub w innym miejscu wyznaczonym przez pracodawcę, przepisu art. 151<sup>5</sup>§2 zdanie drugie ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy nie stosuje się;
- 4) polecić pracownikowi realizowanie prawa do odpoczynku w miejscu wyznaczonym przez pracodawcę.

2. Przepis ust. 1 stosuje się do pracodawców zatrudniających pracowników:

- 1) w przedsiębiorstwie prowadzącym działalność polegającą na zapewnieniu funkcjonowania:
  - a) systemów i obiektów infrastruktury krytycznej w rozumieniu art. 3 pkt 2 ustawy z dnia 26 kwietnia 2007 r. o zarządzaniu kryzysowym (Dz. U. z 2019 r. poz. 1398 oraz z 2020 r. poz. 148, 284, 374 i 695),
  - b) sieci przesyłowych lub dystrybucyjnych w rozumieniu art. 3 pkt 11a i 11b ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne (Dz. U. z 2019 r. poz. 755, z późn. zm.);
- 2) w przedsiębiorstwie będącym podwykonawcą lub dostawcą, którzy nie są częścią infrastruktury krytycznej, o której mowa w pkt 1 lit. a i b, ale są kluczowi dla zachowania ciągłości działania infrastruktury krytycznej;
- 3) zapewniających funkcjonowanie stacji paliw płynnych w rozumieniu art. 3 pkt 10h ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne oraz stacji gazu ziemnego w rozumieniu art. 2 pkt 26 ustawy z dnia 11 stycznia 2018 r. o elektromobilności i paliwach alternatywnych (Dz. U. z 2019 r. poz. 1124, 1495, 1527 i 1716 oraz z 2020 r. poz. 284 i 568);
- 4) u przedsiębiorcy, w stosunku do którego wydano polecenie, o którym mowa w art. 11 ust. 2;
- 5) w przedsiębiorstwie pełniącym funkcję sprzedawcy z urzędu w rozumieniu art. 3 pkt 29 ustawy z dnia 10 kwietnia 1997 r. - Prawo energetyczne;
- 6) na obszarze lub na terenie obiektu ważnego dla obronności, interesu gospodarczego państwa, bezpieczeństwa publicznego i innych ważnych interesów państwa, o których mowa w art. 5 ust. 1 i 2 ustawy z dnia 22 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia, umieszczonych w wykazach, o których mowa w art. 5 ust. 3 tej ustawy;
- 7) w przedsiębiorstwie prowadzącym działalność polegającą na świadczeniu czynności bankowych w rozumieniu art. 5 ustawy z dnia 29 sierpnia 1997 r. - Prawo bankowe (Dz. U. z 2019 r. poz. 2357 oraz z 2020 r. poz. 284, 288 i 321);
- 8) w przedsiębiorstwie prowadzącym obiekt unieszkodliwiania odpadów wydobywczych kategorii A w rozumieniu art. 6 ust. 1 pkt 1 lit. a ustawy z dnia 10 lipca 2008 r. o odpadach wydobywczych (Dz. U. z 2017 r. poz. 1849 oraz z 2020 r. poz. 284), którego działanie lub niewłaściwe działanie może spowodować poważny wypadek, wynikający z krótkoterminowej lub długoterminowej utraty stateczności tego obiektu obejmującej wszelkie awarie mechanizmów związanych z jego konstrukcją lub jego niewłaściwej eksploatacji, który skutkuje znacznym ryzykiem utraty życia, poważnego zagrożenia dla zdrowia ludzi lub środowiska;
- 9) u przedsiębiorcy prowadzącego działalność w sektorze rolno-spożywczym związaną z wytwarzaniem lub dostarczaniem żywności.

3. W przypadkach, o których mowa w ust. 1:

- 1) pracodawca obowiązany jest zapewnić pracownikowi zakwaterowanie i wyżywienie niezbędne do realizacji przez pracownika jego obowiązków pracowniczych. Wartość świadczeń polegających na zakwaterowaniu i wyżywieniu nie podlega wliczeniu do podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne;
- 2) pracodawca odmawia udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego, w tym urlopu, o którym mowa w art. 167<sup>2</sup> ustawy z dnia 26 czerwca 1974 r. - Kodeks pracy, urlopu bezpłatnego oraz innego urlopu, a także przesuwania termin takiego urlopu lub odwołuje pracownika z takiego urlopu, jeżeli został on już pracownikowi udzielony.