

FAP – premie do wypłaty

Trwające rozmowy na temat zmian w tabeli MPG Fiat Auto Poland na razie nie doprowadziły do porozumienia. Wspierana przez część organizacji związkowych dyrektora FAP forsuje propozycje, które praktycznie kasują wprowadzone w ostatnich latach podwyżki równe dla każdego. W tabeli MPG ma być zachowana wcześniejsza rozpiętość płac (1:4), a różnicę obecnie zatrudnieni mają otrzymać w formie superminimum. Takie rozwiązanie wydaje się być neutralne finansowo (pracownicy wychodzą „na zero”), ale stanowi poważne zagrożenie dla stabilności zatrudnienia. Pozwala bowiem na przyjmowanie nowych osób na niższych stawkach (bez superminimum) niż obecnie, a tym samym wymianę

dotychczasowych pracowników, na nowych, którym można zapłacić mniej. Dlatego też Solidarność FAP domaga się dodania do wszystkich poziomów tabeli MPG kwoty obecnych dodatków, a także wliczenie do nich części premii.

Jednocześnie, po konsultacjach z załogą, Komisja Międzyzakładowa Solidarności FAP sprzeciwiła się planom likwidacji premii efektywnościowej i jej włączenia do stawki. Uważamy, że premia powinna być nadal wypłacana, a rozmawiać należy jedynie o usunięciu błędów ze wzoru określającego jej wysokość. **Wystąpiliśmy również z wnioskiem o ustalenie tegorocznej premii świątecznej na poziomie 2.500 zł dla każdego pracownika.** (red)

Zagładanie pod kołdrę

Ogólny zapis ministerialnego rozporządzenia dający pracodawcom możliwość kontrolowania czy przebywający na chorobowym pracownik „nie wykonuje pracy zarobkowej” oraz „nie wykorzystuje zwolnienia lekarskiego do pracy w sposób niezgodny z jego celem” często wykorzystywany jest przez przełożonych do nachodzenia chorych w domach oraz przeprowadzania amatorskich dochodzeń, mających ustalić stan ich zdrowia. Tymczasem jedne i drugie działania są na bakier z prawem.

Kontrola wykorzystania zwolnienia lekarskiego nie upoważnia bowiem do wchodzenia do cudzego mieszkania, jeśli nie zostanie się przez gospodarza zaproszonym. Wynika to wprost z art. 50 Konstytucji RP, gwarantującej nienaruszalność mieszkania, której ograniczenie musi być określone ustawowo. A w przypadku kontroli zwolnień nie jest. Słowem

przełożony sprawdzający chorujących znajduje się w sytuacji pracownika poczty ścigającego niepłacących abonament telewizyjny. Kontrolować na mocy rozporządzenia może, ale za próg mieszkania wejść już nie. **Z prawnego punktu widzenia sprawę kończy poinformowanie go przez drzwi lub domofon, że jest się chorym i nie przyjmuje gości.** Podobnie jak stwierdzenie członka rodziny, że chory pracownik śpi. Jeśli natomiast kontroler będzie mimo to próbował wejść do mieszkania, to dopuści się naruszenia miru domowego, czyli występku, o którym mówi art. 193 Kodeksu karnego, przewidujący karę grzywny lub pozbawienia wolności do roku. Żeby rozwiązać wszelkie wątpliwości – dla kontrolera, nie chorego.

Co ważne zarówno kontroler zwolnienia, jak i każda inna osoba występująca w imieniu pracodawcy nie może się również wypytywać pracow-

Będą mediacje

Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej oddaliło odwołanie dyrektora fiatowskich spółek (FAP, oba Powertrainy, Sistema i Denso), potwierdzając jednocześnie, że **Władysław Rychłowski** został wyznaczony mediatorem w wielozakładowym sporze zbiorowym, w którym interesy pracowników reprezentowane są przez NSZZ Solidarność FAP. **Chodzi o podwyżkę wynagrodzeń o 500 zł dla każdego pracownika.**

Wyznaczenie procedury mediacyjnej daje szansę na rozwiązanie sporu zbiorowego zgodnie z oczekiwaniami pracowników. Wszystko zależeć będzie od przebiegu rozmów, których rozpoczęcie Władysław Rychłowski proponuje 9 listopada 2011. **Nadal jednak ważna będzie determinacja pracowników w walce o godne płace i ich wsparcia dla działań NSZZ Solidarność. Pamiętajmy, że razem możemy osiągnąć więcej. Dlatego działajmy solidarnie!**

Więcej o przebiegu sporu zbiorowego na www.solidarnoscfiat.pl. (rd)

nika, co mu dolega, ani też na co jest chory. **Ustawa o ochronie danych osobowych zalicza bowiem informacje o stanie zdrowia do tzw. danych wrażliwych**, traktując je na równi z informacjami o poglądach politycznych czy życiu seksualnym. Oznacza to, że nagabywanie pracownika, aby ujawnił diagnozę medyczną czy też przepisane metody leczenia jest prostą drogą aby trafić do rejestru skazanych. W tym wypadku na dłużej, bo nielegalne zbieranie danych o stanie zdrowia bliźnich zagrożone jest karą pozbawienia wolności do lat trzech.

Przy okazji warto pamiętać, że w wielu przypadkach lekarze nakazują chorym spokój którego zaprzeczeniem jest najczęściej wizyta przełożonego. Dochodzi zatem do sytuacji, że kurujący się, za sprawą kontrolerów, nie może zwolnienia wykorzystywać dokładnie w sposób nakazany przez lekarza. Słowem szukają oni nieprawidłowości, które sami tworzą, co niebezpiecznie zbliża się do absurdu. (MrS)

Pilnuj terminów!

Zarówno od nałożonej przez pracodawcę kary (upomnienia, nagany), jak i otrzymanego wypowiedzenia pracownik ma możliwość odwołania się. Musi jednak pamiętać o procedurze, a przede wszystkim o obowiązujących w niej terminach. Skutecznie odwołać się można bowiem tylko w określonym ustawowo czasie.

Warto przy tym pamiętać, że terminy biegną od momentu otrzymania przez pracownika oświadczenia pracodawcy w sposób umożliwiający zapoznanie się z jego treścią. Nie ma przy tym znaczenia, czy pracownik przeczytał pismo, ani też czy przyjął go do wiadomości. Zarówno bowiem nałożenie kary porządkowej, jak i wypowiedzenie umowy o pracę należą do tzw. jednostronnych czynności prawnych. Zatem nie ma najmniejszego sensu deklarowanie nie przyjęcia pisma do wiadomości i wychodzenie bez niego od przełożonego. Warto natomiast umieścić na nim adnotację „odebrałem” z datą (dzień, miesiąc, rok) i podpisem. Dlaczego? Pisma często datowane są wcześniej, niż nastąpiło ich doręczenie, natomiast wszelkie terminy odwoławcze biegną od dnia otrzymania dokumentu przez pracownika.

Upomnienia i nagany

Zwane fachowo karami porządkowymi, grożą pracownikowi w przypadku naruszenia przepisów wymienionych w art. 108 Kodeksu pracy (KP). Przed nałożeniem kary istnieje obowiązek wysłuchania racji pracownika. **Od każdej kary** – niezależnie czy jest to nagana, czy upomnienie – **pracownik może w ciągu 7 dni wnieść sprzeciw. Pracodawca ma na uwzględnienie lub odrzucenie sprzeciwu 14 dni**, w ciągu których musi rozpatrzyć stanowisko organizacji związkowej reprezentującej pracownika. Jeśli w ciągu wspomnianych dwóch tygodni sprzeciw nie został odrzucony, z mocy prawa (art. 112 § 1 KP) przyjmuje się, iż został uwzględniony. **Jeśli jednak sprzeciw od kary porządkowej został odrzucony pracownik ma 14 dni na wystąpienie do sądu pracy o uchylenie**

nie zastosowanej wobec niego kary. Trzeba pamiętać, że **na drogę sądową można wystąpić tylko, gdy wcześniej został zgłoszony sprzeciw.**

Wypowiedzenie

Przy zwolnieniach kodeksowa procedura różni się w zależności od tego, czy pracownik należy do związku zawodowego oraz czasu na jaki został zatrudniony. Jeśli bowiem jest związkowcem i ma umowę na czas nieokreślony (bezterminową) to pracodawca już o zamiarze zwolnienia ma obowiązek (art. 38 KP) **powiadomić reprezentujący pracownika związek zawodowy, który ma 5 dni na zgłoszenie zastrzeżeń do zamiaru zwolnienia**, zwanych potocznie opinią związkową. Nie jest ona wprawdzie wiążąca dla pracodawcy, ale dopiero po otrzymaniu opinii (lub upływie pięciodniowego terminu na jej zgłoszenie – ale NSZZ Solidarność wysyła opinie zawsze, wcześniej sprawdzając zasadność zwolnienia) można wręczyć pracownikowi wypowiedzenie. Jeśli zrobi to wcześniej, jest ono nieważne z przyczyn formalnych (w języku prawniczym – zostało dokonane z naruszeniem przepisów o wypowiedaniu umów o pracę).

W innych przypadkach pracodawca nie ma obowiązku konsultowania zamiaru zwolnienia (i tego nie robi), lecz po prostu wręcza wypowiedzenie. Od momentu jego otrzymania **pracownik ma 7 dni na odwołanie się do sądu pracy**. Pozew można wnieść w biurze podawczym sądu lub

przesłać pocztą. W tym drugim wypadku należy pamiętać, aby do czasu rozpoczęcia rozprawy zachować dowód nadania listu poleconego.

Informacja o możliwości odwołania się do sądu powinna znajdować się na wypowiedzeniu. Jeśli pracodawca ją pominął, to w razie spóźnienia można złożyć w sądzie wnioski o tzw. przywrócenie terminu, co pozwala na późniejsze złożenie pozwu.

Dyscyplinarka

Podobna procedura, lecz nieco inne terminy obowiązują w przypadku zwolnień bez wypowiedzenia, czyli na podstawie art. 52 KP (tzw. dyscyplinarka) lub art. 53 KP (długotrwała nieobecność). **W takiej sytuacji związki zawodowe mają tylko 3 dni na wyrażenie opinii o zasadności zwolnienia.** Osoby nie będące związkowcami dyscyplinarki dostają „od ręki”. **Natomiast więcej czasu – 14 dni – ma pracownik na odwołanie się do sądu pracy od zwolnienia bez wypowiedzenia.** Przy czym powinno ono również zawierać pouczenie o możliwości odwołania się do sądu.

Odwołując się od decyzji pracodawcy zawsze możesz liczyć na pomoc NSZZ Solidarność FAP. Nasi prawnicy m.in. przygotowują pozwycie i reprezentują pracowników przed sądem. Sprawie trzeba jednak nadać bieg w ustawowym terminie. (red)

Jak kodeksowo liczymy dni

Odwołując się od decyzji pracodawcy należy bezwzględnie pamiętać, że liczenie terminów w prawie pracy (przesądza o tym art. 300 KP) odbywa się zgodnie z przepisami Kodeksu cywilnego, jeśli nie są one sprzeczne z Kodeksem pracy. Oznacza to, że **generalnie wszystkie terminy liczone są w dniach kalendarzowych**, a nie roboczych. Przy czym jeżeli (art. 115 KC) koniec terminu przypada na dzień ustawowo uznany za wolny od pracy, to termin upływa dnia następnego. **Ustawowymi dniami wolnymi są jednak tylko święta i niedziele**, a już nie soboty, ani tym bardziej inne dni nieprodukcyjne. Warto też pamiętać, że **każdy termin upływa o północy danego dnia.** Słowem wysłanie pozwu listem poleconym o godz. 23.59 (decyduje data stempla pocztowego) oznacza dotrzymanie terminu. **(rd)**