



## Z REGIONU

### Fabryka Broni „Łucznik”

### grała przetarg na dostawy „beryl” dla Wojska Polskiego

ciągu najbliższych kilkunastu dni Ministerstwo Obrony Narodowej ogłosi pełne wyniki przetargu z tzw. wolności na produkcję karabinu dla wojska oraz podpisane stosowne dokumenty.

początku sierpnia Ministerstwo Obrony Narodowej ogłosiło oficjalnie, że kupi w Fabryce Broni karabinków typu „beryl”. Zamówienie i specyfikację podpisał minister obrony narodowej Bronisław Komorowski.

Fabryka Broni jest jedynym oferentem, który przystąpił do przetargu na produkcję karabinu dla polskiej armii. FB produkuje wojsku „beryle”. Jest też jedynym w Polsce producentem broni strzeleckiej, odpowiadającej standardom NATO. Kontrakt na 3 tysiące „beryli” ma zostać zrealizowany do końca tego roku.

### XIX Pielgrzymka Ludzi Pracy

Ponad 1500 osób z regionu radomskiego wzięło udział w XIX Pielgrzymce Ludzi Pracy na Jasną Górę. W organizowanym w tym roku przez radomską „Solidarność” wyjeździe uczestniczyli członkowie związku, ich rodziny, emeryci oraz poczty sztandarowe oraz przedstawiciele ZR, którym przewodniczył senator Zdzisław Maszkiewicz.

Delegacja ZR NSZZ „Solidarność” Ziemia Radomska przekazała jako dar ołtarza Matki Boskiej Częstochowskiej medal wybity z okazji 25 rocznicy Radomskiego Czerwca. Na ołtarz trafiła także pamiątka ofiarowana przez związkowców „Solidarność” z zakładu „Gerlacha” w Drzewicy. Radomska „Solidarność” opiekowała się też jedną stacją drogi krzyżowej. Sobotnią homilię wygłosił ks. bp ordynariusz diecezji radomskiej Jan Chrapek.

## Z PRAWA PRACY

**Pracownik był nieobecny w pracy przez 1 godzinę. Była to nieobecność usprawiedliwiona, ale niepłatna. Czy do podstawy wymiaru zasiłku chorobowego bierze się wynagrodzenie faktycznie otrzymane za ten dzień pracy, czyli za 7 godzin, czy też za 8 godzin?**

Art. 38 ust. 2 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa, dotyczący uzupełniania wynagrodzenia przy ustalaniu wymiaru zasiłków chorobowych, przewiduje uzupełnienie wynagrodzenia wyłącznie w skali miesiąca, według zasad określonych w art. 37 ust. 2 ustawy. Wymieniona ustawa nie przewiduje uzupełniania dziennego wynagrodzenia przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłków chorobowych.

**W jakich przypadkach pracownicy mają prawo do zasiłku chorobowego przez okres do jednego roku?**

Wszystkie grupy pracowników mają prawo do świadczeń z tytułu niezdolności do pracy w czasie trwania zatrudnienia przez okres do jednego roku (365 lub 366 dni).

Są to:

- 1) mianowani urzędnicy państwowi [...],
- 2) nauczyciele, do których mają zastosowanie przepisy Karty Nauczyciela,
- 3) mianowani pracownicy samorządowi (art. 14 ust. 2 ustawy z dnia 22 marca 1990 r. o pracownikach samorządowych),
- 4) urzędnicy służby cywilnej,
- 5) urzędnicy sądu i prokuratury (art. 12 ustawy z dnia 18 grudnia 1998 r. o pracownikach sądów i prokuratury).

W przypadku, gdy z osobą uprawnioną do rocznego okresu zasiłkowego zostanie rozwiązany stosunek pracy, po ustaniu zatrudnienia prawo do zasiłku chorobowego ustala się według zasad ogólnych, przewidzianych w art. 8 ustawy z dnia 25 czerwca 1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Oznacza to utratę prawa do rocznego okresu zasiłkowego.

Okresy wypłaty zasiłku w czasie zatrudnienia wlicza się do okresu zasiłkowego na ogólnych zasadach.



## Z SENATU

### Wystąpienie senatora Zdzisława Maszkiewicza w Senacie RP – 12.09.2001 r.

Szanowna Pani Marszałek, Wysoka Izbo  
Szanowni Państwo,

Przypadł mi dziś w udziale zaszczyt, a jednocześnie i obowiązek, przedstawienia Państwu uchwalonej w dniu 23 sierpnia 2001 r. ustawy o zmianie ustawy Kodeks Pracy oraz o zmianie niektórych ustaw zaaprobowanej przez senacką Komisję Rodziny i Polityki Społecznej.

Szanowni Państwo,

Uchwalona przez Sejm Rzeczypospolitej Polskiej na posiedzeniu w dniu 23 sierpnia 2001 r. ustawa jest dziesiątą w kolejności od chwili ogłoszenia ostatniego tekstu jednolitego nowelizacją Kodeksu Pracy. Jest ona bardzo ważna ze społecznego punktu widzenia – zarówno pracowników jak i pracodawców – gdyż wprowadza w jego tekście formalnie 60 zmian jej artykułów, a w swej w istocie dokonuje zasadniczej nowelizacji w odniesieniu do problematyki szeroko rozumianego czasu pracy i urlopów. Ustawa ta nowelizuje jednocześnie postanowienia 4 innych ustaw, przy czym zasadnicze znaczenie ma nowelizacja postanowień ustawy o tzw. zwolnieniach grupowych i to zarówno w kontekście zawartych w niej unormowań jak i ich wejścia w życie.

Szanowni Państwo,

Przyjęta 23 sierpnia przez Sejm, po przeszedł rocznej pracy, nowelizacja kodeksu pracy stanowi znacząco zmienioną przez posłów kompromisową wersję 2 projektów - rządowego i poselskiego, których celem było dostosowanie zapisów kodeksu do zmieniającej się rzeczywistości społecznej i gospodarczej.

Ważną przesłanką nowelizacji kodeksu było dążenie do dalszej harmonizacji stosownych zapisów prawa polskiego Konstytucją III Rzeczypospolitej oraz z obowiązującym w tej mierze ustawodawstwem Unii Europejskiej i -jak wynika z opinii Komitetu Integracji Europejskiej cel ten w znacznym stopniu został osiągnięty.

Jeśli chodzi o zapisy ustawy mające na celu dostosowanie jej do Konstytucji, to do najważniejszych zapisów należą: ustawowe umocowanie pracodawcy do żądania określonych danych osobowych od osoby ubiegającej się o zatrudnienie oraz od pracownika; udostępnienie drogi sądowej pracownikom, którzy niezgodnie z przepisami prawa zostali odwołani ze stanowiska ze skutkiem rozwiązania stosunku pracy za wypowiedzeniem (prawo dochodzenia odszkodowania); skreślenie art. 298, uprawniającego Radę Ministrów do określania w sposób szczególnie niektórych praw i obowiązków w stosunku pracy w drodze rozporządzenia. W przypadku zmian zmierzających do dostosowania omawianej nowelizacji Kodeksu Pracy do prawa Wspólnoty Europejskiej najbardziej znaczące są rozwiązania wynikające z dyrektywy dotyczącej czasu pracy:

- wprowadzenie tzw. łączonego tygodniowego czasu pracy (normalny czas pracy wraz z godzinami nadliczbowymi) wynoszącego przeciętnie 48 godzin,
- przyznanie pracownikom prawa do regularnych okresów odpoczynku: tj. dobowego (nieprzerwanie co najmniej 11 godzin, a w przypadku przedłużonego wymiaru czasu pracy - odpowiednich okresów równoważnych), oraz tygodniowego (nieprzerwanie co najmniej 35 godzin, które o bej m ujął 1-godzinny odpoczynek dobowy)
- wydłużenie okresu odpoczynku rocznego (czyli urlopu wypoczynkowego) do 4 tygodni, co oznacza podwyższenie z 18 do 20 dni roboczych minimalnego wymiaru urlopu wypoczynkowego

[...] - wyodrębnienie pracowników nocnych (regularnie pracujących co najmniej 3 godziny w porze nocnej lub mający 25%-owy udział pracy w porze nocnej w okresie rozliczeniowym) oraz objęcie ich zakazem pracy powyżej 8 godzin na dobę w przypadku gdy wykonują pracę szczególnie niebezpieczną albo związaną z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym (zakładowy wykaz takich prac będzie ustalał pracodawca wspólnie ze związkami zawodowymi,

po osiągnięciu opinii lekarza sprawującego opiekę zdrowotną nad załogą).

Szanowni Państwo,

Nie mniej ważne są wprowadzane bieżącą nowelizacją zmiany w przepisach o czasie pracy, w tym między innymi:

- uporządkowanie zasad rekompensowania pracy w dniach urlopu wolnych od pracy (za niedzielę - inny dzień wolny od pracy w okresie 6 dni poprzedzających lub następujących po niedzielę, święto - inny dzień wolny od pracy - w ciągu okresu rozliczeniowego, a tylko w razie niemożności jego udzielenia - 100% dodatek za pracę nadliczbową)
- ograniczenie limitu godzin nadliczbowych tylko do wymiaru urlopu (150 godzin).

Dla pracodawców z pewnością ważnym punktem będzie wymaganie podwójnego opłacania godzin nadliczbowych wynagradzanych za przekroczenia zarazem dobowej i tygodniowej normy czasu pracy. Dla obu stron pracowniczej i pracodawców ważne jest także wprowadzenie nowych systemów czasu pracy: pracy w skróconym tygodniu pracy, pracy weekendowej, szczególnego rodzaju czasu pracy.

Kolejnym doniosłym elementem jest wprowadzenie w obecnej nowelizacji Kodeksu Pracy możliwości powszechnego stosowania przerwanego czasu pracy - na podstawie układu zbiorowego pracy albo regulaminu pracy oraz wprowadzenie zakazu łączenia uciążliwych systemów czasu pracy.

Na wzór zachodnioeuropejski umieszczono w nowelizacji takie punkty regulujące stosunki pracy od strony formalnej: zastrzeżenie pisemnej formy dla każdej zmiany warunków zatrudnienia, określonych w umowie o pracę, zapewnienie pracownikowi dodatkowej pisemnej informacji o warunkach zatrudnienia wynikających z umowy pośrednio z przepisów prawa (obowiązująca dobowo i tygodniowo norma czasu pracy, częstotliwość i termin płatności wynagrodzenia, wymiar urlopu oraz długość okresu wypowiedzenia).

Kolejnym elementem tego rodzaju jest liberalizacja regulacji dotyczącej liczenia nieprzerwanej części urlopu (zamiast 14 dni roboczych w ciągu 14-dniowego okresu rozpoczęcia urlopu, odpoczynek 14-dniowy rozpoczynający się od pierwszego dnia wolnego od pracy).

Szanowni Państwo,

Omawiana nowelizacja zwiera też szereg równie ważnych regulacji jak np. wydłużenie minimalnego wymiaru urlopu wypoczynkowego z 18 do 20 dni roboczych, objęcie ochroną przed zwolnieniem pracownicy wszystkich pracowników w okresie 2 lat przed nabyciem prawa do emerytury z FUS, wprowadzenie możliwości korzystania z urlopu ojca dziecka z urlopu bezpłatnego w pierwszym miesiącu życia dziecka (w wymiarze do 12 dni). Skreślono przepisy o grupowej organizacji pracy będące spadkiem po poprzednim systemie politycznym oraz podwyższono z 5 do 20 minimalną liczbę pracowników, zobowiązującą pracodawcę do wprowadzenia regulaminu wynagradzania. Kolejnym ukłonem ustawodawcy wobec tak ważnej strony logu społecznego jaką są pracodawcy jest zmiana definicji zwolnienia grupowego. Po nowelizacji Kodeksu Pracy zwolnienia takie będą występować tylko u pracodawców, którzy zatrudniają powyżej 10 pracowników - i pod warunkiem, że zwolnienie dotyczy co najmniej po dłuższej i szczegółowej dyskusji, nie wprowadzając poprawek rzucanych przez Sejm dotyczących pracy w niedzielę i święta. W tym celu ustalono, że zmiany takie wydłużyłyby okres legislacyjny, a tym samym odsuwając w czasie wejście w życie nowelizacji Kodeksu Pracy.

W związku z tym proszę Wysoką Izbę o przyjęcie ustawy w brzmieniu zaaprobowanym przez senacką Komisję Rodziny i Polityki Społecznej.

Z PRAC KK Z PRAC KK Z PRAC KK Z PRAC KK Z PRAC KK

## KOMUNIKAT

17 września 2001 r. w Gdańsku odbyło się posiedzenie Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.  
Prezydium KK pozytywnie zaopiniowało projekt rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej w sprawie niektórych programowych oraz stopni specjalizacji w zawodzie pracownik socjalny. Również nie wniesiono uwag do czterech rozporządzeń Ministra Edukacji Narodowej: w sprawie warunków wynagradzania za pracę dla pracowników uczelni wyższych, w sprawie warunków wynagradzania za pracę w instytucyjach kształcenia ustawicznego, w sprawie warunków ustalania wynagrodzenia za urlop wypoczynkowy nauczycieli akademickich i w sprawie określenia wzoru zaświadczenia o przyjęciu cudzoziemca na studia. Omówiono również sytuację w Narodowych Funduszach Inwestycyjnych, która jest ona również tematem jutrzejszych (18 września 2001 r.) obrad Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”. Będzie wówczas mowa również o negocjacjach w sprawie uprawnień do emerytalnego i o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa. Zebrani omówią informację Komisji Krajowej przygotowaną na XIV Krajowy Zjazd Delegatów odnoszącą się z ankietą delegata.

## KOMUNIKAT

18 września 2001r. w Gdańsku odbyło się posiedzenie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”.

Komisja Krajowa postanowiła skierować wniosek do Trybunału Konstytucyjnego w sprawie ustawy o gospodarowaniu nieruchomościami rolnymi Skarbu Państwa. Chodzi o sprawdzenie jej zgodności z konstytucyjną zasadą równości wobec prawa.

KK przyjęła uchwałę w sprawie zasad obowiązujących przy podziale organizacji zakładowych i międzyzakładowych oraz - bez głosów sprzeciwu, przy jednym głosie wstrzymującym się - informację o pracy Komisji Krajowej na XIV Krajowy Zjazd Delegatów. Omawiano przebieg negocjacji w sprawie uprawnień do obniżonego wieku emerytalnego

**Kajus Augustyniak**  
Rzecznik Prasowy KK

Ponadto Dział Informacji KK informuje, że 18 września Sejm RP uchwalił nowelizację Kodeksu Pracy w ramach dostosowania do prawa Unii Europejskiej, zawierającą między innymi zgodny z programem NSZZ „Solidarność” zakaz pracy w niedzielę dla sklepów i placówek usługowych zatrudniających powyżej 5 osób.

## SAMORZĄD ZAŁOGI

### Referendum w przedsiębiorstwie cz. 1.

Współpracując z komercjalizacją i prywatyzacją przedsiębiorstw państwowych zasięga się opinii załogi, niekiedy także organizuje referendum, w którym pracownicy wypowiadają się w sprawie proponowanych i możliwych kierunków prywatyzacji. Opinię pracowników można zasięgać w różnej formie, bez żadnych formalnych ograniczeń. Występują one jednak przy organizowaniu referendum załogi.

#### kompetencje rady pracowniczej

Przeprowadzenie referendum w przedsiębiorstwie państwowym wymaga przede wszystkim wyjaśnienia kilku kwestii.

Przede wszystkim jest to sama możliwość jego ogłoszenia, a następnie zwołania. Kto może podjąć decyzję o zorganizowaniu referendum? W myśl ustawy o samorządzie załogi (art. 24 ust.1) należy to do kompetencji stanowiących rady pracowniczej, jeśli ona, jeśli uzna za właściwe, podejmuje uchwałę będącą podstawą skorzystania przez załogę z jej ustawowego prawa wypowiedzenia się w formie referendum. Ustawa przewiduje przy tym, że referendum załogi może dotyczyć istotnych spraw przedsiębiorstwa. Nie mogą być natomiast jego przedmiotem kwestie wykraczające poza „sprawy przedsiębiorstwa”, a także te, co do których tryb rozstrzygnięcia jest określony w przepisach ustawowych, np. uchwała o wyczerpująco w przepisach ustawowych, np. uchwała o statutu czy powołanie lub odwołanie dyrektora. W referendum pracownicy przedsiębiorstwa wyrażają swoją wolę co do sposobu rozstrzygnięcia sprawy. Polega ono na udzieleniu, na podstawie wskazanej karcie do głosowania, twierdzącej lub przeczącej odpowiedzi na postawione pytania albo na dokonaniu wyboru między zaproponowanymi wariantami.

Rozstrzygnięcia wymaga charakter referendum: czy ma to być wyrażenie opinii załogi, czy też jego wynik będzie wyrażeniem woli załogi i ogólnego zebrania. Samo zwołanie ogółu pracowników zdaje się wskazywać, że nie

powinno to być jedynie wyrażenie opinii. To bowiem można osiągnąć w badaniu ankietowym. Jeśli wynik ma wiązać organa samorządu, to zarówno przedmiot referendum, jak i objęte nim pytania lub warianty odpowiedzi muszą być tak sformułowane, aby żaden możliwy wynik nie kolidował z przepisami prawa lub interesem przedsiębiorstwa.

W uchwale o przeprowadzeniu referendum rada pracownicza musi określić szczegółowo zasady i tryb jego przeprowadzenia. Mogą one przyjąć formę regulaminu. Nie ma powszechnie obowiązujących przepisów normujących tryb organizowania referendum w przedsiębiorstwie państwowym, a więc i krepujących radę przy ustalaniu takiego regulaminu. Nie oznacza to oczywiście pełnej dowolności, jakiegokolwiek bowiem przyjąć rozwiązania, muszą one być zgodne z przepisami, a ponadto powinny być ustalone przed przystąpieniem do pierwszych prac związanych z organizacją referendum. Nie wykluczając zatem innych, warto zwrócić uwagę na regulacje, które zazwyczaj uwzględniają regulaminy referendum.

Przeprowadza się referenda zazwyczaj w obwodach (okręgach) utworzonych dla ostatnich wyborów do rady pracowniczej. Jeśli od ostatnich wyborów rady nastąpiły istotne zmiany w organizacji przedsiębiorstwa, a także w dotychczasowych obwodach głosowania, gdy niektóre jednostki organizacyjne zostały zlikwidowane, połączone lub powstały nowe, komisja powołana do przeprowadzenia referendum może dokonać nowego podziału na obwody (okręgi) głosowania. Można je utworzyć zwłaszcza dla jednostek wyodrębnionych lub terytorialnie odległych.

Spisy uprawnionych do udziału w referendum sporządza się w dwóch egzemplarzach (oddzielnie dla każdego obwodu głosowania) komórka spraw osobowych, tak jak przy wyborach rady pracowniczej.

(cdn)



# NASZE PRAWO

(z materiałów MPiPS, KUP, SN, GUS)

## Wypłata roszczeń

Coraz częściej słyszymy o upadłości przedsiębiorstw, o nie wypłacalności pracodawców, o zaleganiu z bieżącymi wynagrodzeniami. Zgodnie z art. 2 ust. 1 i 2 znowelizowanej 28 czerwca 1995 roku ustawy - o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. Nr 87, poz. 435) zapisano, że pracownik, były pracownik, członek rodziny zmarłego lub byłego pracownika uprawniony do renty rodzinnej po nim, osoba wykonująca prace zarobkowa - podlegająca z tego tytułu obowiązkowi ubezpieczenia społecznego, może wystąpić do dyrektora wojewódzkiego urzędu pracy z wnioskiem o wypłatę roszczeń pracowniczych.

Ustawa wskazuje jakie elementy powinien zawierać wniosek i jakie dokumenty należy do niego dołączyć. Jednym z najistotniejszych elementów jest przedłożenie dokumentu potwierdzającego przeprowadzenie bezskutecznego postępowania o wyegzekwowanie zasądzonej należności.

Art. 6 ustawy z 29 grudnia 1993 r. - o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy (Dz. U. nr 1 z 1994 r. poz. 1 ze zm.) zawiera katalog należności, które są zaspakajane ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych.

## Środki na prowizję od zysku

W przedsiębiorstwach państwowych po zweryfikowaniu i przyjęciu bilansu za 2000 r. rady pracownicze powinny przystąpić do podziału zysku pozostającego w dyspozycji przedsiębiorstw. Poprawny jego podział na fundusze nie obędzie się bez wyjaśnienia pewnych wątpliwości zrodzonych na tle ustawy z 3 marca 2000 r. o wynagradzaniu osób kierujących niektórymi podmiotami prawnymi.

Ustawą tą pozbawiono m.in. dyrektorów przedsiębiorstw państwowych oraz niektóre inne osoby prawa do prowizji od zysku oraz nagród rocznych z funduszu nagród dla pracowników. Ale wprowadzając te ograniczenia, ustawodawca nie zniósł nałożonego na rady pracownicze obowiązku wydzielenia środków na prowizję od zysku przy podziale na fundusze wygosparowanego dochodu pozostającego w dyspozycji przedsiębior-

stwa. Czy wobec tego rady muszą, czy też tylko mogą przy podziale zapewnić środki na prowizję od zysku, czy należy przewidywać, że będą one niezbędne, zważywszy przyszłe regulacje prawne?

Wejście w życie ustawy oznacza, że ani prowizja od zysku, ani nagroda roczna nie mogą być wypłacone tym osobom na podstawie wcześniej obowiązujących przepisów.

Zniesienie prawa do prowizji od zysku przedsiębiorstwa oraz nagrody z zakładowego funduszu nagród niektórych osób wymienionych w art. 2 4 ustawy nie oznacza, że świadczenia te definitywnie zlikwidowano. Za takim rozumieniem przepisu przemawia pozostawienie bez zmian brzmienia art. 24 ust. 3 ustawy z 25 września 1981 r. o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego, zobowiązującego radę pracowniczą do zapewnienia niezbędnych środków na prowizję od zysku. Nie jest to niedopatrzanie.

W ustawie z 3 marca 2000 r. przewidziano (art. 5 ust. 2) możliwość ustalenia przez prezesa Rady Ministrów w drodze rozporządzenia szczegółowego wykazu świadczeń dodatkowych dla wymienionych w ustawie osób oraz trybu ich przyznawania. Możliwość taka (art. 30) istnieje już od 1 stycznia 2001 r. Nie można zatem wykluczyć, że w wykazie tych świadczeń może być wymieniona zarówno prowizja od zysku, jak i nagroda roczna, w tym za wyniki 2000 r. Jest zatem uzasadnione, aby wypełniając aktualną nadal dyspozycję art. 24 ust. 3 ustawy o samorządzie załogi, rady pracownicze przedsiębiorstw zapewniły środki na ewentualną prowizję od zysku dla uprawnionych osób. Przewidywaną wielkość niezbędnej kwoty powinien zgłosić radzie pracowniczej dyrektor przedsiębiorstwa.

Odpowiednio, dokonując podziału kwoty utworzonego z zysku za 2000 r. funduszu nagród dla pracowników, należałoby pozostawić rezerwę na wypłatę nagród rocznych dla osób, które mogą być wymienione w rozporządzeniu prezesa Rady Ministrów. Oczywiście wypłata tych dodatkowych świadczeń mogłaby nastąpić w rezultacie ujęcia ich w rozporządzeniu, o którym mowa w art. 11 ust. 3 ustawa i na ustalonych w nim zasadach.

Jeśli nie zostaną uruchomione dodatkowe świadczenia, wydzielone środki po-

zostaną w przedsiębiorstwie jako podzielony wynik finansowy przewidziany w ustawie o gospodarce finansowej przedsiębiorstw państwowych i mogą być przez radę pracowniczą zadysponowane na inne cele zgodnie z tą ustawą.

## Tygodniowy wymiar czasu pracy a zakładowe Układy Zbiorowe Pracy

Zakładowe układy zbiorowe pracy rejestrowane są przez Państwową Inspekcję Pracy. W zakres obowiązków PIP wchodzi też kontrola przestrzegania przepisów zawartych w zakładowych układach zbiorowych pracy.

Analizy układów i protokołów dodatkowych przy rejestracji dokonywane są pod kątem zgodności postanowień zawartych w układach z przepisami prawa pracy. Wobec tego uwaga jest skupiona na niekorzystnych postanowieniach układów i protokołów dodatkowych, które nie zapewniają minimalnego poziomu ochrony pracowników zawartych w Kodeksie Pracy.

Państwowa Inspekcja Pracy nie prowadzi systematycznych analiz układów pod względem korzystniejszych warunków od obowiązujących przepisów (w tym dotyczących tygodniowego wymiaru czasu pracy), dlatego nie dysponuje dokładną sprawozdawczością na ten temat.

W czerwcu 1998 r. Departament Pracy Głównego Inspektoratu Pracy przygotował na prośbę Departamentu Pracy Ministerstwa Pracy i Polityki Socjalnej informację na temat zakładowych układów zbiorowych pracy stosujących na podstawie danego układu zbiorowego pracy 40 godzinny tygodniowy wymiar czasu pracy. Z udostępnionego przez Główny Inspektorat dokumentu wynika, że w czerwcu 1998 r. 669 619 zatrudnionych pracowników w wymiarze 40 godzin tygodniowo w zakładach.

BIULETYN INFORMACYJNY  
NSZZ „Solidarność”  
Ziemia Radomska

Radom 26-600  
ul. Traugutta 52  
tel. 36-251-61  
tel./fax 36-238-04

Redakcja i skład:  
Paweł Podlipniak (ppp)  
egzemplarz bezpłatny