

BIULETYN INFORMACYJNY

Żegluga na Odrze

Styczeń 1987

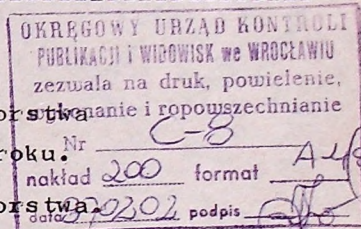
Nr 1/87 /10/

Do użytku służbowego

Egz. nr

T R E Ś Ć

1. Informacja o wykonaniu zadań przedsiębiorstwa za 1986 rok i planie na I kwartał 1987 roku.
2. Nowe wybory samorządu załogi przedsiębiorstwa.
3. O umacnianiu dyscypliny pracy.
4. Remonty urządzeń portowych i działalność inwestycyjna w Zespole Portów Odry Górnej.
5. Informacja o wynikach konkursu na najlepsze projekty wynalazcze w resorcie komunikacji w 1986 roku.



Informacja o wykonaniu zadań przedsiębiorstwa za 1986 rok i planie na I kwartał 1987 roku

Wykonanie zadań za 1986 rok

<u>T r e ś ć</u>	<u>Jedn.miary</u>	<u>Plan 1986 r.</u>	<u>Wykon. 1986 r.</u>	<u>/+/-/</u>
Przewozy ładunków	tys.ton	7.600	7.523	- 1,0
" "	tys.tkm	1.250.000	1.183.761	- 5,2
Przewozy osób	tys.osób	160	178	+11,2
" "	tys.os.km	4.000	6.178	+54,4
Przeładunki	tys.ton fiz.	4.340	4.370	+ 0,7
"	tys. ton op.	5.350	5.377	+ 0,5
Wartość usług ogół.	tys.zł	4.520.000	4.786.357	+ 5,9
w tym:				
- realizacja własna	tys.zł	2.801.000	3.059.998	+ 9,2
- dotacja	tys.zł	1.719.000	1.726.359	+ 0,4
Koszty ogółem	tys.zł	4.105.000	4.115.416	+ 0,2
Wynik finansowy	tys.zł	+ 415.000	+ 678.736	+63,0

Gotowość eksploat. :

- pohacze	szt.	160,0	166,2	+ 3,9
- barki motorowe	szt.	99,0	112,4	+ 13,5
- barki pohane	szt.	424,0	424,2	"0"

Struktura masy towar. :

- węgiel	tys.ton	1.775	1.599	- 9,9
- kruszywo	tys.ton	4.720	4.668	- 1,1
- ruda	tys.ton	500	646	+ 29,2
- nawozy	tys.ton	30	68	+126,7
- tłuczeń	tys.ton	150	194	+ 29,3
- pozostałe	tys.ton	425	348	- 18,1

Plan na I kwartał 1987 rok

<u>T r e ś ć</u>	<u>Jedn.miary</u>	<u>Plan na I kw.</u>
Przewozy ładunków	tys.ton	300
" "	tys.tkm	25.000
Przeładunki	tys.ton fiz.	180
" "	tys.ton op.	230
Wartość usług ogółem	tys.zł	255.000
w tym:		
- realizacja własna	tys.zł	190.320
- dotacja	tys.zł	64.680
Koszty ogółem	tys.zł	231.000
Wynik finansowy	tys.zł	+ 24.000

Nowe wybory samorządu załogi przedsiębiorstwa

Dnia 18 grudnia 1986 r. we Wrocławiu odbyło się zebranie członków Okręgowych Komisji Wyborczych w celu wyboru Głównej Komisji Wyborczej dla przeprowadzenia wyborów do organów samorządu pracowniczego PP Żegluga na Odrze tj. Zebrania Delegatów Załogi i Rady Pracowniczej oraz ustalenia harmonogramu przeprowadzenia wyborów.

Członkowie Okręgowych Komisji Wyborczych dokonali wyboru Głównej Komisji Wyborczej, która w tym też dniu na swoim pierwszym posiedzeniu wybrała ze swego składu Prezydium w osobach : przewodniczący - Mieczysław Zuchora, z-ca przewodniczącego - Jerzy Letki, sekretarz - Andrzej Schlosberger.

Kontynuowane są prace organizacyjne w oparciu o obowiązującą w przedsiębiorstwie zarejestrowaną w Sądzie Rejonowym ordynację wyborczą. Zgodnie z ustalonym harmonogramem, zakończenie wyborów do organów samorządu pracowniczego jest przewidziane do dnia 15 marca 1987 r.

O umacnianiu dyscypliny pracy

Upowszechniając wśród załogi przedsiębiorstwa znajomość obowiązków pracowniczych, zamieszczamy informację opracowaną w Sądzie Najwyższym PRL.

I N F O R M A C J A

o orzecznictwie Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego
służącym umacnianiu dyscypliny pracy.

Umacnianie dyscypliny pracy w stosunkach pracy stanowi jedno z podstawowych założeń wykładni obowiązującego prawa pracy w orzecznictwie Sądu Najwyższego. W ramach jednej informacji nie sposób przytoczyć wszystkich orzeczeń Sądu Najwyższego służących realizacji tego celu. Najbardziej uogólniona wypowiedź w tej materii wyrażona została w uchwale Pełnego Składu Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych Sądu Najwyższego z dnia 27 czerwca 1985 r. sygn. akt III PZP 10/85 zawierającej wytyczne dotyczące wykładni art. 45 k.p. i praktyki sądowej stosowania tego przepisu w zakresie zasadności wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nie określony /Mon.Polski Nr 24, poz. 192/.

W wytycznych tych Sąd Najwyższy stwierdził między innymi, że istotnymi kryteriami przy ocenie zasadności wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę są: "należyte wykonywanie obowiązków przez pracownika, przestrzeganie dyscypliny pracy, wykazywanie inicjatywy oraz troska o dobro zakładu pracy".

/teza I/ Ochrona przed wypowiedzeniem dotyczy pracowników "wypełniających nienagannie swoje obowiązki" /teza II/ pracownik zaś nie może skutecznie powoływać się na bezzasadność wypowiedzenia umowy o pracę, jeżeli "ciężące na nim obowiązki pomocnicze wykonywał niestannie lub nieuczciwie".

O starannym wykonywaniu obowiązków przez pracownika świadczy też jakość wykonywanej pracy. Za szczególnie szkodliwy przejaw naruszenia dyscypliny pracy Sąd Najwyższy uznał "spożywanie alkoholu w miejscu pracy lub przybywanie do pracy w stanie nietrzeźwości, wnoszenie i sprzedaż napojów alkoholowych na teren zakładów pracy, a także tolerowanie takiego zachowania przez osoby odpowiedzialne za porządek i dyscyplinę w zakładzie pracy" /teza III/.

Sąd Najwyższy stwierdził też, że nawet jednorazowe nieusprawiedliwione spóźnienie się pracownika do pracy, zakłócające proces pracy,

może być ocenione jako istotne uchybienie obowiązkom pracowniczym, jeżeli wywołało ujemne skutki dla zakładu lub innych pracowników. Tak samo ocenić należy choćby nieznaczne naruszenie obowiązku przez pracownika, jeżeli spowodowało istotną szkodę zakładowi pracy lub innemu pracownikowi /teza VI/. Utrata zaufania do pracownika materialnie odpowiedzialnego w związku z powstaniem znacznego lub powtarzającego się niedoboru, mimo braku możliwości przypisania mu uchybień w pracy, które mogły spowodować niedobór, może stanowić przyozynę uzasadniającą wypowiedzenie, jeżeli nie zostanie wykazane, że niedobór powstał z przyczyn niezależnych od pracownika /teza VIII/.

Przytoczone fragmentarycznie poglądy Sądu Najwyższego wyrażono w powołanych Wytycznych powinny służyć prawidłowemu rozumieniu obowiązków ciążących na pracownikach oraz stanowić pomoc dla zakładów pracy w kształtowaniu właściwej polityki kadrowej. Wytyczne stanowią uogólnienie wypowiedzi Sądu Najwyższego zawartych w wielu orzeczeniach rozstrzygających konkretne spory między pracownikami i zakładami pracy.

Szczególnie ostre i stanowcze orzecznictwo Sądu Najwyższego dotyczy wszelkich przejawów spożywania alkoholu w miejscu pracy lub stawienia się do pracy w stanie nietrzeźwości. Sąd Najwyższy przyjmuje, że nietrzeźwość pracownika przy stanowisku pracy, nawet jednorazowa, stanowi jedno z najcięższych naruszeń podstawowych obowiązków pracowniczych. W wyroku z dnia 9 stycznia 1986 r., I PRN 111/85 Sąd Najwyższy stwierdził, że "przywrócenie do pracy pracownika zwolnionego z powodu stanu nietrzeźwości narusza interes Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej /art. 421 § 2 k.p.c./, bowiem ze względu na nagminność tego rodzaju przypadków i konieczność ich zwalozania, w interesie Polskiej Rzeczypospolitej Ludowej jest odpowiednie wychowawcze represjonowanie takich zdarzeń w stosunkach pracy".

Sąd Najwyższy wyjaśnił także, iż trzeźwość pracownika dotyczy nie tylko wykonywania umówionej pracy, ale szerzej wiąże się z faktem przebywania na terenie zakładu pracy. Tak więc Sąd Najwyższy uznał, że na każdym pracowniku przebywającym na terenie zakładu pracy ciąży obowiązek przestrzegania porządku i dyscypliny pracy i uznał, że "członek spółdzielni pracy, który przebywa w okresie zwolnienia lekarskiego na terenie zakładu pracy i częstuje innych pracowników alkoholem, dezorganizuje pracę, co uzasadnia jego wykluczenie ze spółdzielni" / wyrok z 19 marca 1984 r., I PR 33/84/.

Natomiast z wyroku z dnia 14 stycznia 1985 r., I PRN 17a/84 Sąd Najwyższy wyjaśnił, że "uczestnictwo pracownika w naradzie u dyrektora zakładu pracy należy traktować jako pełnienie powinności pracowniczych. Stawienie się pracownika na taką naradę w stanie nietrzeźwości stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych i uzasadnia rozwiązanie z nim umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy na podstawie art. 52 § 1 ust. 1 k.p., chociażby narada zorganizowana była po godzinach pracy, o czym pracownik został zawiadomiony w ozasie pracy".

Sąd Najwyższy stwierdził też, że wprowadzenie się pracownika w stan nietrzeźwości jest równoznaczne z tym, iż jest on niezdolny do wykonywania pracy. Okoliczność, iż w takim stanie znalazł się na terenie zakładu pracy nie może być potraktowana jako gotowość do pracy. Dlatego też wypadek jakiemu uległ ten pracownik w drodze powrotnej z zakładu pracy, po niedopuszczeniu go do wykonywania pracy, nie jest wypadkiem w drodze do pracy, uprawniającym do świadczeń z ustawy wypadkowej /wyrok z 4 czerwca 1986 r., II URN 71/86/.

Za ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych, mogących uzasadniać rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika Sąd Najwyższy uznał też wykorzystanie przez pracownika dni wolnych od pracy bez uzgodnienia z zakładem pracy / wyrok z 11 stycznia 1985 r., I PRN 118/84/.

Inny przykład stanowi pogląd Sądu Najwyższego wyrażony w wyroku z dnia 27 września 1984 r., I PRN 130/84 stwierdzający, że "działanie kierownika magazynu, który korzystając ze swego stanowiska kupuje z tego magazynu na przestrzeni długiego okresu ozasu części zamienne w celu montowania z nich traktorów i sprzedania ich z zyskiem ma cechy ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych, uzasadniającego rozwiązanie z pracownikiem umowy o pracę bez wypowiedzenia z jego winy".

Sąd Najwyższy wyjaśnił też, że nawet "jednorazowy przypadek dokonania nadużyć w zakresie świadczeń z ubezpieczenia społecznego stanowi ciężkie naruszenie podstawowych obowiązków pracowniczych" /wyrok z 17 września 1984 r., I PRN 122/84/.

Podane przykłady wskazujące na różnorodność zachowań pracowników, naruszających obowiązki pracownicze, przez zakłócenie porządku w zakładzie pracy, nieprzestrzeganie dyscypliny pracy, bądź nadużycia jednoznacznie ocenione zostały przez Sąd Najwyższy jako zachowania naganne i sprzeczne z prawem, uprawniające zakład pracy do podjęcia

dyscyplinujących środków prawnych, aż do niezwłocznego rozwiązania umowy o pracę z winy pracownika.

W zakresie płac w orzecznictwie Sądu Najwyższego ukształtowana została zasada ścisłego stosowania obowiązujących przepisów płacowych, przy uwzględnieniu wymaganej dyscypliny w polityce płacowej, z wyłączeniem stosowania wykładni celowościowej w konkretnej jednostkowej sprawie. I tak Sąd Najwyższy wyjaśnił, że kształtowanie wysokości wynagrodzenia pracownika w ramach przepisów płacowych należy do kierownika zakładu pracy i sąd nie jest władny podwyższyć tak ustalonego wynagrodzenia /wyrok z 28 listopada 1983 r., I PRN 180/83/.

Źródłem prawa pracownika do premii są zwykle zakładowe regulaminy premiowania. Sąd Najwyższy rozpatrując sprawy o premię podkreślał zgodność z przepisami kodeksu pracy postanowień regulaminowych, uzależniających prawo pracownika do premii od rzetelnej, czy też nienagannej pracy, z zastrzeżeniem ekwiwalentności premii za dobrą pracę a zatem koniecznością uwzględnienia zachowań pracownika w wykonywaniu obowiązków pracowniczych w okresie, za który premia jest wypłacana /np. uchwała Izby Pracy i Ubezpieczeń Społecznych S.N. z 30 października 1985 r., III PZP 35/85, uchwała z 17 marca 1986 r., III PZP 12/86/.

Opracowano w
Sądzie Najwyższym PRL

Remonty urządzeń portowych i działalność inwestycyjna w Zespole Portów Odry Górnej.

Zimowa przerwa nawigacyjna, to okres wytężonej pracy służby technicznej.

W portach panuje ruch przy pracach remontowych i przeglądach, mających na celu przywrócenie sprawności techniczno-eksploatacyjnej urządzeń przeładunkowych, pomocniczych i osprzętu technologicznego. Przeprowadza się remont 14 szt. żurawi portowych, chwytaków, lokomotyw.

Kontynuowane są również zadania inwestycyjne. W Porcie Koźle wykonywane są prace montażowe żurawia Q-10 ton a w Porcie Gliwice prace budowlano-montażowe budynku socjalno-warsztatowego. Prace przedłużają się ze względu na trudności wynikające z braków materiałowych i trudności w pozyskaniu wykonawców.

Pilną sprawą jest budowa kotłowni o.o., która ma służyć do ogrzewania hali warsztatowej i budynku socjalno-warsztatowego.

W pierwszym półroczu 1987 roku rozpoczęte zostaną prace związane z ułożeniem nowego kabla zasilającego w energię elektryczną Port Gliwice.

Ze środków inwestycyjnych będzie również ulokowane zlecenie w "Navicentrum" na rozpatrzenie przedłużenia belki poddźwigowej i torowiska na nabrzeżu węglowym w Porcie Gliwice. Pozwoliło by to odpowiednio wykorzystać istniejący utwardzony plac składowy i rozszerzyć działalność gospodarczą portu.

Równocześnie przewiduje się ulokowanie zlecenia na rozpoczęcie prac w zakresie mechanicznego trymowania barek typu BP-500, celem wyeliminowania ciężkiej pracy trymerów i zwiększenia wydajności urządzeń przeładunkowych.

Rozwiązanie tego problemu jest bardzo istotne również ze względu na duży deficyt pracowników do prac prostych i uciążliwych.

Najpoważniejszym jednak problemem przed jakim staje służba techniczna portów, jest ciągły niedobór części zamiennych, materiałów, osprzętu technologicznego. Zmusza to niejednokrotnie do zmian konstrukcyjnych całych układów w urządzeniach przeładunkowych, powodujących przy tym ponoszenie zwiększonych kosztów.

Informacja o wynikach konkursu na najlepsze projekty
wynałazcze w resorcie komunikacji w 1986 roku.

Ministerstwo Komunikacji i Zarząd Główny Stowarzyszenia Inżynierów i Techników Komunikacji ogłosiły wspólnie Konkurs na najlepszy projekt wynalazczy w resorcie komunikacji w 1986 roku.

W konkursie wzięło udział 2.494 racjonalizatorów, którzy zgłosili łącznie 1.934 prace konkursowe. Większość prac, bo około 84 % dokonana została w transporcie kolejowym i jego zapleczu technicznym.

Powołany przez organizatorów konkursu Sąd Konkursowy dokonał oceny zgłoszonych na konkurs projektów wynalazczych oraz przyznał nagrody i wyróżnienia.

W grupie projektów wynalazczych zgłoszonych w transporcie samochodowym i żegludze śródlądowej zostały przyznane nagrody i wyróżnienia, m.in. dla pracowników Żeglugi na Odrze przyznano :

- nagrodę II stopnia w kwocie 40.000 złotych za projekt racjonalizatorski p.t. "Górna część sterówki pchacza Bizon III z żywio epoksydowych - laminat P/S" zgłoszony przez Ob.Ob. Janusza Pawęskę, Jerzego Korzeniowskiego i Kazimierza Warzajtisa.
Zaprojektowane rozwiązanie charakteryzuje się m.inn. mniejszym kosztem wykonania, lepszą możliwością napraw, zmniejszeniem zagrożeń wypadkowych, zmniejszeniem kosztów konserwacji;
- nagrodę III stopnia w kwocie 30.000 złotych za projekt racjonalizatorski p.t. "Usprawnienie i zmechanizowanie napędu otwierania i zamykania szaland" zgłoszony przez Ob.Ob. Wiesława Bursiewicza, Jana Zielenkiewicza, Jerzego Korzeniowskiego i Czesława Cichockiego.
Zaprojektowane rozwiązanie umożliwia m.in. przewóz kruszywa na zbiorniku wodnym Wójcice w okresie niskiego stanu wody, wywożenie nakładu; eliminuje ciężką pracę przy windach, zmniejsza zagrożenia przy obsłudze w czasie awarii.

Zgłoszone ogółem prace konkursowe dotyczyły przede wszystkim tematyki materiałowej, paliwowo-energetycznej oraz regeneracji części zamiennych. Dotyczyły również lepszego wykorzystania środków transportowych oraz poprawy warunków pracy i ochrony środowiska naturalnego.

Departament Techniki Ministerstwa Komunikacji wyraża podziękowanie za duży wkład organizacyjny przy rozwijaniu twórczej inicjatywy uczestników konkursu, realizacji i wykorzystaniu zgłoszonych rozwiązań oraz oczekuje dalszego współdziałania w organizowanych resortowych i branżowych przedsięwzięciach, mających na celu szerokie włączenie racjonalizatorów do usprawniania i unowocześniania produkcji i usług w transporcie.

- - - . . . - - -

Dyrektor PP Żegluga na Odrze, Zarząd Techniczny i Redakcja "Biuletynu" składają nagrodzonym pracownikom wyrazy uznania i oczekują za dobrym przykładem na wyzwalanie dalszych inicjatyw twórczych wśród ogółu pracowników.

Wydawca: PP Żegluga na Odrze - Zakładowy Ośrodek Kształcenia i Informacji, Wrocław, ul. Kleczkowska 50, tel. 21-26-21 wew. 178.
Redakcja : Zespół pracowniczy Zakładowego Ośrodka Kształcenia i Informacji - odp. Bogusław Furmantowicz.