

Kodyfikacja pracy: czas na konsultacje

Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy podjęła dwa projekty Kodeksu pracy i Kodeksu zbiorowego prawa pracy. Przewodniczący Komisji, dr hab. Marcin Zieleniecki, wiceminister rodziny, pracy i polityki społecznej, przekazał dokumenty do dyspozycji szefowej resortu Elżbiety Rafalskiej. Związkowcy są im przeciwni.

Do wprowadzenia kodeksów istotne będzie stanowisko związków zawodowych i pracodawców. Projekt bowiem stanowi zbiór wytycznych. Biuro Ekspertyz, Dialogu i Polityki Społecznej Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” rozesała pismo do związkowych gremiów z prośbą o wnikliwą ocenę załączonych projektów Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy z terminem do 30 kwietnia 2018 r.

Nie wiadomo na razie, czy projekty zyskają status propozycji rządowych, kiedy trafią do konsultacji w Radzie Dialogu Społecznego.

Nowe projektowane regulacje wprowadzają regułę, iż reprezentacja załogi w firmie może mieć formę przedstawicielstwa związkowego (delegat związkowy i zakładowa organizacja związkowa), wybieranego (rada zakładowa i delegat załogi) lub wyłonionego w sposób przyjęty w danej firmie.

Pojęcie przedstawicielstwa

Przedstawicielstwo załogi częściej będzie mogło być wyłaniane w małych firmach, co ma ułatwić uzgadnianie warunków pracy na szczeblu firm (a nie opieranie się wyłącznie na k.p.). Status związku reprezenta-



tywnego zyska ta organizacja, która zrzesza odpowiednią liczbę członków, czyli 10 proc. (proponowano nawet 20 proc.) załogi w przypadku związków zrzeszonych w centrali (np. Solidarności lub OPZZ) lub 15 proc. w przypadku pozostałych.

Za kodeksem indywidualnym i kodeksem zbiorowym głosowano 14 marca br. razem. Za było dziesięć osób, trzy głosy przeciw: dr Liwiusz Laska (OPZZ), dr Jakub Szmít (NSZZ „Solidarność”) i dr Monika Gładoch (Pracodawcy RP).

Związki zawodowe mają wiele zastrzeżeń – szczególnie do części zbiorowej, która może się bardzo negatywnie odbić na polskiej scenie związkowej. Piotr Duda, lider „S” już przed miesiącem przestrzegał przed próbami ograniczenia działań związkowcom.

Związek poza firmą

Jeśli związek nie uzyska reprezentatywności, będzie mógł działać ale poza firmą, a w niej będzie reprezentowała go tylko tzw. delegat. Związek taki nie

będzie miał prawa do osób szczególnie chronionych, które dzisiaj mogą prowadzić działalność na rzecz pracowników, krytykować działania pracodawcy i wstawić się za innymi pracownikami.

Obecnie jeśli związek działa pod szyldem „S”, OPZZ lub FZZ, musi zrzeszać co najmniej 7 proc. załogi.

Pamiętajmy jednak, że Komisja zaproponowała 20 i 30 proc. by przyjąć 10 proc. i 15

ciąg dalszy na str. 2

Jakże często codzienne obowiązki i tempo życia zacierają nam sens egzystencji. Tymczasem paradoksalnie, odnaleźć go można jedynie w drobnych rzeczach; w krótkiej chwili; w każdym spotkaniu z drugim człowiekiem; we wszystkim, co dzieje się tu i teraz... Święta są czasem, w którym możemy to rozpoznać. A wówczas za każdym razem, gdy tylko nam się to uda, nasze życie nabiera innego wymiaru ...

Życzę Państwu,
by tegoroczne Święta były okazją do odpoczynku oraz radosnego spędzenia czasu w zdrowiu z bliskimi; czasem, w którym dostrzegamy więcej niż tylko nasze pragnienia ...

Jarosław Lange
Przewodniczący Zarządu
Regionu Wielkopolska
NSZZ „Solidarność”

Wielkanoc, 2018



Zapraszamy na seminarium

Wydział Prawa i Administracji UAM w Poznaniu oraz Okręgowy Inspektorat Pracy w Poznaniu zapraszają na seminarium pt.: „Czym dla współczesnego człowieka pracy jest związek zawodowy”.

Wśród prelegentów będzie dr Jakub Szmít - przedstawicielem

„Solidarności” w Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy oraz Jarosław Lange – przewodniczący Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność”

Seminarium odbędzie się na Wydziale Prawa i Administracji UAM, al. Niepodległości 53, sala 0.1

Stracili wszystko w wybuchu gazu na Dębcu



W niedzielę 4 marca 2018 r. doszło do eksplozji gazu w kamienicy przy ul. 28 Czerwca 1956 r., w której poważnego urazu doznała córka naszego kolegi Marka Stawińskiego, pracującego na wydziale Rdzeniarni w Odlewni Volkswagen Poznań, członka „Solidarności”. Całkowitemu zniszczeniu uległo również mieszkanie, które zajmował wraz z rodziną. Proszę o solidarnościową pomoc dla Marka i jego rodziny.

Wpłaty z dopiskiem:

„Wybuch gazu – Dębiec”

prosimy przelewać w terminie do końca kwietnia br.

na wydzielone dla tego celu konto

Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność” :

81 1090 1476 0000 0001 3482 5536

Bank Zachodni WBK S.A.

Jarosław Lange
Przewodniczący Regionu Wielkopolska
NSZZ „Solidarność”

„Poznaj swoje prawa w pracy”

Mateusz Walendowski z Zespołu Szkół Usługowo-Gospodarczych w Pleszewie zajął I miejsce w finale regionalnym konkursu wiedzy o prawie pracy i bhp dla uczniów szkół ponadgimnazjalnych „Poznaj swoje prawa w pracy”, który odbył się 1 marca 2018 r. w Sali Witrażowej Wielkopolskiej Izby Rzemieślniczej w Poznaniu.

Drugie miejsce zajęła Sylwia Pajor z Zespołu Szkół Technicznych w Turku a trzecie Wiktoria Kałużny z II Liceum Ogólnokształcącego w Ostrowie Wlkp. Celem konkursu jest popularyzowanie wśród uczniów szkół ponadgimnazjalnych wiedzy dotyczącej przepisów prawnej ochrony pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy oraz legalności zatrudnienia i innej pracy za-



robkowej. Konkurs jest organizowany w szkołach uczestniczących w realizacji programu edukacyjnego Państwowej In-

spekcji Pracy „Kultura bezpieczeństwa” i jest formą popularyzacji tego programu oraz sprawdzianem jego efektywno-

ści zarówno dla szkół jak i uczniów. Do rozgrywki finałowej przystąpiło łącznie 34 uczniów reprezentujących 19 szkół ponadgimnazjalnych. Nagrody laureatom wręczyli Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu oraz Marzena Adamczyk-Pelcer z Wielkopolskiego Kuratorium Oświaty. Wręczając nagrody Stanisława Ziółkowska, okręgowy inspektor pracy w Poznaniu dziękując zarówno uczniom jak i nauczycielom przygotowującym ich do konkursu zwróciła uwagę na niezwykle wysoki i wyrównany poziom prezentowany przez uczestników a także znaczenie konkursów popularyzujących zagadnienia bhp wśród młodzieży.

poznan.pip.gov.pl

Powstanie europejska inspekcja pracy

Komisja Europejska przedstawiła propozycję powołania Europejskiego Urzędu ds. Pracy. Jest to odpowiedź na zwiększającą się transgraniczną mobilność pracowników unijnych, która niesie ze sobą wiele pozytywów, ale także sprzyja nadużyciom związanym z nierespektowaniem krajowych regulacji prawa pracy.

W ostatnim dziesięcioleciu liczba obywateli UE mieszkających lub pracujących w innym państwie członkowskim niż państwo pochodzenia wzrosła prawie dwukrotnie – do 17 mln w 2017 r. Zadaniem Europejskiego Urzędu ds. Pracy będzie wspomaganie obywateli, przedsiębiorstw i krajowych organów administracji w jak najpełniejszym wykorzystaniu możliwości związanych ze swobodą przemieszczania się i w zapewnieniu uczciwej mobilności pracowników. M.in. dotyczy to ułatwiania pracownikom i firmom znalezienia informacji o ich prawach i obowiązkach w poszczególnych państwach członkowskich. Urząd ma działać od 2019 r. a pełną zdolność operacyjną uzyskać w 2023 r. Będzie zatrudniać około 140 osób.

Marianne Thyssen, komisarz ds. zatrudnienia, spraw społecznych, umiejętności i mobilności pracowników, wskazuje: Dzisiejszy wniosek dotyczący Europejskiego Urzędu ds. Pracy jest zwiędzeniem naszych wysiłków na rzecz sprawiedliwej mobilności pracowników. Ma on zasadnicze znaczenie dla dobrego funkcjonowania europejskiego rynku pracy. Urząd pomoże obywatelom i przedsiębiorstwom korzystającym z mobilności w znalezieniu właściwych informacji, a państwom członkowskim pozwoli na ściślejszą współpracę w celu



egzekwowania uczciwych i skutecznych zasad.

Należy mieć na względzie, że prawo do rozpoczęcia i przeprowadzenia inspekcji, zarówno krajowych, jak i transgranicznych, dalej pozostaje prerogatywą krajową. Urząd będzie mógł jednak zasugerować wspólną inspekcję państwom członkowskim, jeżeli natknie się na przypadek nadużyć lub w systemie przewidziano dialog służący rozwiązywaniu takich przypadków. Inspekcje będą w każdym przypadku przeprowadzane zgodnie z przepisami krajowymi zainteresowanych państw członkowskich.

Urząd będzie prowadził mediację w przypadku sporów między organami krajowymi dotyczących stosowania prawa Unii w zakresie mobilności siły roboczej i koordynacji zabezpieczenia społecznego, tak aby ewentualne konflikty rozwiązywać szybko i skutecznie. W tym celu zostanie utworzona specjalna Rada Mediacji.

Zgodnie ze zwykłą procedurą ustawodawczą wniosek dotyczący rozporządzenia zostanie teraz rozpatrzony przez Parlament Europejski i Radę. – Inicjatywa powołania Europejskiej inspekcji pracy jest szczególnie

istotna dla naszego kraju, z którego pochodzi przecież największa liczba pracowników delegowanych w UE – komentuje Sławomir Adamczyk, szef Działu Branżowo - Konsultacyjnego KK NSZZ Solidarność. – Może to potencjalnie przyczynić się do ukrócenia ponadgranicznych oszustw socjalnych, oraz do budowy bardziej transparentnego unijnego rynku pracy. Dlatego oczekujemy, że w dalszym procesie decyzyjnym uwzględniany będzie głos związkowców i pracodawców – dodaje.

[bs, solidarnosc.org.pl](http://bs.solidarnosc.org.pl)

Kodyfikacja pracy: czas na konsultacje

ciąg dalszy ze str. 1

proc., ale uzwiązkowanie w Polsce wynosi nieco ponad 11 proc., a np. handlu czy usługach zaledwie 4-5 proc.

W kodeksie pracy zmiany dotyczące zwalniania pracowników mają zastosowanie do pracodawców zatrudniających co najmniej 10 pracowników

Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy zaproponowała, aby pracodawca zatrudniający powyżej 10 osób miał obowiązek ostrzeżenia pracownika przed planowanym zwolnieniem i wysłuchania go. Ta wydłużona procedura nie będzie obowiązywała w przypadku zwolnień z przyczyn niezależnych od pracowników.

Przywrócenia do pracy po wadliwym lub nieuzasadnionym wypowiedzeniu może pomagać się także zatrudniony na czas określony. Wysokość rekompensaty (zadośćuczynienia) za bezprawne lub nieuzasadnione zwolnienie wyniesie do sześciu pensji.

Wszystkie zwolnienia do konsultacji

Ze związkami zawodowymi trzeba będzie konsultować zwolnienie zatrudnionego na czas określony (obecnie tylko zatrudnionych na czas nieokreślony).

Jeśli zmiany wejdą w życie, pracodawca będzie musiał najpierw zgłosić zamiar wypowiedzenia, zarówno umowy na czas nieokreślony, jak i określony.

Zmiany dopuszczają zatrudnienie cywilnoprawne. Na zleceniu będzie można dorabiać, ale maksymalnie 32 godz. miesięcznie. Na stałe w ten sposób będą mogli być zatrudnieni tylko specjaliści oraz kadra menedżerska, ale pod warunkiem zapewnienia odpowiedniego wynagrodzenia – co najmniej 5-krotności minimalnej stawki godzinowej.

W projektach umowę o pracę zawiera się na okres próbny, na czas nieokreślony, na czas wykonywania pracy dorywczej, na czas wykonywania pracy sezonowej oraz na czas wykonywania pracy na podstawie nieetatowej umowy o pracę. Trzy ostatnie rodzaje umów nie są przewidziane w obecnym k.p. więc byłyby to nowe formy kontraktów. Umowę na czas określony można zawrzeć jedynie w określonych w k.p. przypadkach, np. na zastępstwo lub w razie niepewności firmy co do zapotrzebowania na pracę.

Co do zasady zatrudnienie na czas określony będzie mogło trwać maksymalnie 18 miesięcy, w trakcie których można podpisać maksymalnie trzy takie umowy. Skrócony więc zostałby maksymalny czas trwania zatrudnienia na czas określony.

Mniej uznaniowości

Zmiana dotyczy też dodatków do pracy. Składniki wynagrodzenia za pracę nie mogą mieć charakteru uznaniowego (z wyjątkiem nagrody). Dodatkowo składniki wynagrodzenia za pracę uzależnione od osobistego zaangażowania i wyników indywidualnych pracownika (premii) mogą być stosowane pod warunkiem określenia możliwych do wykonania zadań i przyjęcia obiektywnych kryteriów oceny wyników pracy.

Pracodawca może przyznawać pracownikom świadczenia związane z pozostawaniem w stosunku pracy, które choć w części nie jest uzależnione od wykonywania i wyników pracy (bonus). Mogą mieć one uznaniowy charakter, ale nie mogą stanowić więcej niż 25 proc. wysokości wynagrodzenia za pracę za dany okres.

Z kolei pracę w godzinach nadliczbowych będzie wyłącznie ta wykonywana na polecenie pracodawcy więc pracownik, który samodzielnie wydłuży swój czas pracy, musi liczyć się z nieuwzględnieniem nadgodzin.

Układ zbiorowy pracy może przewidywać tworzenie kont wynagrodzeń, o których pisaliśmy, czyli wypracowane pieniądze za nadgodziny, firma wypłacałaby pracownikom w razie zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w związku z załamaniem popytu lub zmniejszeniem zapotrzebowania na pracę.

Oznaczałoby to modyfikację obecnej możliwości wydłużania (w porozumieniu z załogą) okresów rozliczeniowych do 12 miesięcy.

Urlop – każdemu po równo

Pracownikom, według nowego projektu, przysługuje 26 dni urlopu, niezależnie od stażu.

Urlopu za dany rok udziela się w okresie od 1 stycznia do 31 stycznia roku następnego. Do końca marca roku następnego ma być wykorzystany. Obecnie zaległy urlop należy wykorzystywać do końca września następnego roku kalendarzowego.

Pracownik będzie mógł skorzystać z czterech dni urlopu w roku w wybranym przez siebie terminie, ale jeśli zgłosi taką potrzebę najpóźniej na 24 godz. przed rozpoczęciem urlopu. dziś można skorzystać z urlopu na żądanie, o ile wniosek zostanie złożony przed rozpoczęciem pracy w dniu, w którym taki urlop ma być wykorzystany.

Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy od półtora roku pracowała nad propozycjami zmian w Kodeksie pracy i Kodeksie zbiorowym prawa pracy. Zdaniem m.in. prof. Jakuba Steliny z UG, z komisji pracującej nad zbiorowym prawem pracy, intencją proponowanych rozwiązań jest, by zawierano więcej układów zbiorowych, stąd uelastycznienie tychże układów.

ASG, solidarnosc.gda.pl

MOŻEMY POMÓC

1%

Jeśli zechcesz wspomóc

Amelkę, Emilkę, Patrycję, Oleńkę, Marysię, Kacpra lub Oliviera
zajrzyj na www.solidarnosc.poznan.pl

Nie trzeba nic wpłacać ani wypełniać żadnych dodatkowych formularzy. Wystarczy tylko zdecydować, gdzie ma trafić 1% Twojego podatku i wpisać to w rozliczeniu PIT. Jeżeli tego nie zrobisz o Twoich pieniądzech będą decydować inni.