

Praca związkowa w pandemicznym roku

Z **Patrykiem Trzasałskim**, Zastępcą Przewodniczącego Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność” rozmawia Anna Dolska

Kryzys związany z pandemią koronawirusa mocno odbił się na kondycji wielu przedsiębiorstw, doprowadzając do zwolnień i upadłości. W jakim stopniu Związek odczuł skutki tej sytuacji?

- 2020 był trudnym rokiem dla każdej organizacji. Tym bardziej cieszy nas fakt, że Covid-19 w znikomym stopniu wpłynął na uzwiązkowienie w Wielkopolsce. Liczebność członków „Solidarności” w naszym regionie na koniec ubiegłego roku pozostała na poziomie z 2019 i wynosi ponad 32 tys. Trzeba podkreślić, że poziom ten udało się utrzymać dzięki zaangażowaniu komisji zakładowych działających w przedsiębiorstwach na naszym obszarze działania oraz wsparciu całego zespołu Zarządu Regionu Wielkopolska. Nowe organizacje zakładowe powstały w Zakładzie Przemysłu Ziemiaczanego oraz Akademii Muzycznej im. Ignacego Jana Paderewskiego w Poznaniu.

Czy w 2020 r. Związkowcom przyszło się mierzyć z nowymi wyzwaniami w zakładach pracy związanymi z ograniczeniami pandemicznymi?

- Najczęstsze problemy, z którymi przyszło się zmierzyć działaczom w czasie pandemii to negocjowanie porozumień z pracodawcą w sprawie obniżania czasu pracy, wynagrodzeń czy pracy zdalnej. Covid-19 wstrząsnął całą gospodarką. W znaczny sposób zagroził rów-



niez stabilności zatrudnienia i rynkowi pracy w Wielkopolsce. Jeszcze w czerwcu 2019 r. na spotkaniach dotyczących wielkopolskiego rynku pracy rozmawialiśmy o dobrej koniunkturze, zapotrzebowaniu na pracowników, nazywając to rynkiem pracownika. Pandemia koronawirusa oraz związane z nią kwarantanna i izolacja w znaczącym stopniu wpłynęły jednak na ten obraz. Codziennie dochodziły do nas informacje o pogarszającej się sytuacji przedsiębiorstw, ich proble-

mach finansowych, przygotowywaniem się do zwolnień, ograniczaniem produkcji. W takiej rzeczywistości realne stały się trudne scenariusze, zakładające m.in. fale zwolnień grupowych czy indywidualnych lub wprowadzenie przestoju ekonomicznego. Organizacje zakładowe stanęły nie tylko przed wyzwaniami organizacyjnymi i finansowymi, ale również prawnymi.

Wiele organizacji zgłaszało problemy z odpowiednim zabezpieczeniem w środki ochrony, płynów do odkażania oraz zapleczem sanitarnym. Szczególnie w sieciach handlowych, które w obliczu ogólnonarodowej „kwarantanny” przeżywają prawdziwe obłężenie klientów, robiących zapasy na czas przebywania w domu.

Czy konieczność działania zdalnego mocno utrudniła pracę związkową?

- Covid-19 sprawił, że kontakt z członkami i całymi organizacjami przeniósł się do Internetu. Musieliśmy się przystosować do panujących obostrzeń i rzeczywistości jak wszyscy inni. Nasze organizacje mogły liczyć na pomoc w przypadku podejmowania decyzji na odległość, korzystania z programów, czy wideokonferencji. Dla większości organizacji była to nowość, ale z informacją jakiej posiadamy wynika, że świetnie sobie poradziły. Komisje, które nie były wyposażone w narzędzia do zdalnej komunikacji, spoty-

kały się zachowaniem reżimu sanitarnego.

Myślę, że każdy z nas mierzył się do dziś z nowymi wyzwaniami. Brak spotkań, ograniczenie liczby osób w szatni, na przerwie śniadaniowej, palarni. Ograniczony kontakt oraz liczebność załogi, zespołu czy grupy. Maseczki, odległość, brak kontaktu przy przywitaniu, czy brak możliwości spotkania po pracy dają wrażenie, że się od siebie oddalamy. Brakuje nam bliskości. Zamiast w 100 proc. skupiać się na pracy, myślimy o przepisach i zwiększającej się ilości zakazanych.

Wiele osób twierdzi, że nie ma już powrotu do czasu sprzed pandemii, a część zmian, które wprowadzono, zostanie już na trwałe. Czy pandemia zmieniła na trwałe jakieś aspekty pracy związkowej?

- Zmienił się styl pracy i podejście do czasu pracy. Musieliśmy się nauczyć pracować i skutecznie działać bez bezpośredniego kontaktu. To była dla wszystkich nowa sytuacja. Nauczyliśmy się w niej funkcjonować i teraz w obliczu możliwego kryzysu – oby się nie wydarzył – będziemy potrafili się szybciej dostosować do nowych warunków. Jesteśmy bogatsi o te doświadczenia. Otrzymałymi też narzędzia techniczne do funkcjonowania w odmiennej rzeczywistości. One też z pewnością z nami zostaną i będziemy z nich częściej korzystać niż przed pandemią.

Negocjacje ze skutkiem pozytywnym



Przełom roku jest czasem negocjowania warunków pracy i wynagrodzeń w nowym roku. W przypadku dwóch wielkopolskich zakładów rozmowy organizacji zakładowych „Solidarność” z przedstawicielami pracodawców zakończyły się wynikiem pozytywnym dla pracowników.

Poczta Polska

Zakończyły się negocjacje w sprawie przedłużenia wygasających 31 grudnia 2020 roku zapisów Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

Protokół Dodatkowy nr 1 do ZUZP, dotyczący m.in. wydłużenia terminu obowiązywania nagród jubileuszowych oraz dodatkowych odpraw emerytalno-rentowych, został już zarejestrowany w Okręgowym Inspektoracie Pracy, a zatem wszedł w życie z dniem 1 stycznia 2021 r.

Zgodnie z zapisami zawartymi w Protokole, nagrody jubileuszowe oraz dodatkowe odprawy emerytalno-rentowe będą wypła-

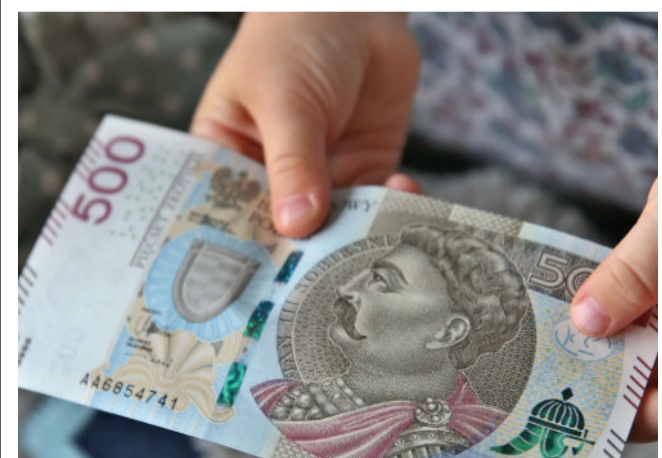
cane jeszcze przez dwa lata, tj. do końca 2022 r.

W dokumencie zawarta została także deklaracja pracodawcy, dotycząca rozpoczęcia rokowań ze Związkami Zawodowymi, dotyczących ww. uprawnień, w I kwartale 2022 r. jak również doprecyzowano kwestie związane z pełnieniem obowiązków na stanowisku kierowniczym w trakcie zastępowania nieobecnego przełożonego.

DPS w Kotlinie

Skutkiem pozytywnym zakończyły się negocjacje płacowe w Domu Pomocy Społecznej w Kotlinie na 2021 r. ze skutkiem pozytywnym dla pracowników. W rozmowach udział wzięli: Lidia Czechak Starosta Powiatu Jarocińskiego, Janusz Krawiec Dyrektor DPS im. M. Kaczyńskiej w Kotlinie, Jarosław Lange Przewodniczący Region Wielkopolska NSZZ Solidarność, Agnieszka Stefaniak z Organizacji Zakładowej NSZZ Solidarność DPS w Kotlinie.

Od 1 lutego wnioski o 500+



W tym roku osoby ubiegające się o świadczenie z programu Rodzina 500+ muszą ponownie złożyć wymagane dokumenty. Nabór wniosków rozpocznie się 1 lutego. Świadczenie będzie wypłacane na tych samych zasadach co do tej pory. Od 1 lutego wnioski można składać tylko drogą elektroniczną. Droga papierowa będzie dostępna dopiero od 1 kwietnia.

Minister rodziny i polityki społecznej Marlena Małag zachęca jednak by w sytuacji pandemicznej wnioski składać drogą elektroniczną, co można zrobić za pośrednictwem platformy ePUAP, bankowości elektronicznej albo ministerialnej strony empatia.mpips.gov.pl

Prawo do świadczenia zostanie ustalone na rok - od 1 czerwca tego roku do 1 maja 2022 roku.

Utrzymanie miejsc pracy priorytetem w roku pandemii

Wydarzenia roku 2020 z pewnością będą przechowywane w naszej pamięci bardzo, bardzo długo. Pandemia, z którą przyszło nam zmierzyć się od połowy marca zmieniła wszystkie aspekty naszego życia: rodzinnego, zawodowego, zdrowotnego. Zamieniły się również relacje międzyludzkie oraz formy komunikacji, pojawiło się sporo obaw i lęku. Niestety, koronawirus spowodował, że musieliśmy też zrezygnować z wielu zaplanowanych form obchodów 40-lecia powstania Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność”.

Głównym wyzwaniem - nie tylko dla Związku - w czasie pandemii jest ochrona przed likwidacją zakładów pracy oraz utrzymanie miejsc pracy, przy jednoczesnym zachowaniu możliwie najlepszej sprawności funkcjonowania firm oraz instytucji, którym przyszło, jak nigdy dotąd, prowadzić działalność w reżimie sanitarnym. To było i nadal jest podstawowym, ale i bardzo trudnym zadaniem... Oczywiście, każdy



zakład pracy, każda branża ma swoją specyfikę i każda w mniejszym lub większym stopniu została dotknięta skutkami pandemii. Pojawiła się też nieznaną, w takiej skali, nowa forma pracy - praca zdalna, która całkowicie zmieniła relacje pomiędzy pracownikiem a pracodawcą. Wszyscy doceniliśmy również potrzebę dialogu społecznego pomiędzy partnerami.

Ten dialog, na każdym poziomie, stał się kluczowy dla ratowania firm oraz miejsc pracy. Rok 2020 był pełen wyrzeczeń, rezygnacji i obaw. Wielu pracownikom pogorszyły się warunki pracy, zmniejszył się poziom wynagrodzenia. Niektórzy, co jest wyjątkowo bolesne, stracili pracę. Niestety, walka z pandemią nie zakończyła się z odejściem starego roku. Jej skutki będą nas dotykały również w bieżącym roku. Dlatego dla NSZZ „Solidarność” najważniejszą sprawą jest dziś utrzymanie miejsc pracy, stabilizacja poziomu wynagrodzeń oraz zdrowie pracowników. Na każdym poziomie: zakładu pracy, regionie i kraju staramy się niwelować na tyle, na ile to jest możliwe niekorzystne skutki pandemii. Nie jest to niekiedy łatwe, ale z pewnością determinacji nam nie brakuje.

Jarosław Lange,
Przewodniczący Zarządu Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność”

Zmiany w prawie pracy w roku 2021



Pandemia COVID-19 spowodowała, że znaleźliśmy się w sytuacji zupełnie dla nas nowej, która wymagała wprowadzenia uregulowań w wielu sferach życia, w tym relacji między pracodawcami a pracownikami. Na ten stan nałożyły się także zmiany w prawie pracy zapowiadane wcześniej przez rząd. Które z tych uregulowań na stałe zostaną wprowadzone do kodeksu pracy, czas pokaże. Niektóre już obowiązują.

Umowy o dzieło do ZUS

Od 1 stycznia 2021 r. Zakład Ubezpieczeń Społecznych zbiera informacje dotyczące umów o dzieło. Każdy pracodawca, który chce zawrzeć umowę o dzieło, jest zobligowany poinformować o tym ZUS. Zakład wymaga od pracodawcy wypełnienia wniosku na PUE, jeśli ten zatrudnia pracownika na umowę o dzieło. ZUS tłumaczy, że umowy będzie zbierał do celów statystyczno-analitycznych, do badania kierunków rozwoju przedsiębiorczości oraz weryfikacji istnienia obowiązku ubezpieczeń społecznych tj. czy np. czy dzieło faktycznie jest dziełem, a nie usługą, na którą powinna zostać zawarta umowa zlecenia, która jest „ozusowana”.

Wyższa płaca minimalna

Także od pierwszego dnia 2021 r. obowiązuje nowa wysokość płacy minimalnej, która wzrosła do 2800 zł. Wraz ze wzrostem najniższej krajowej wzrosną także dodatki czy odprawy.

Jak każda podwyżka płacy minimalnej wywołuje wiele kontrowersji a sceptycy uważają, że może wpłynąć na redukcję miejsc pracy. Mimo że jesteśmy pod tym względem na 12 miejscu w Unii Europejskiej, to do Luksemburga zajmującego pierwszą lokatę (1610 euro) dzieli nas jeszcze sporo.

Wyższe kary za alimentarzy

Już od 1 grudnia 2020 r. obowiązują wyższe kary dla pracodawców za zatrudnianie „na czarno” osób uchylających się od płacenia alimentów. Pracodawcy zatrudniający alimentarzy bez umowy mogą zostać ukarani grzywną wynoszącą nawet do 45 tys. zł. W innych przypadkach pracodawcy, który zatrudnia osoby „na czarno”, grozi kara w wysokości od 10 do 30 tys. zł.

Praca zdalna w kodeksie

Do tej pory kodeks pracy definiował wyłącznie telepracę, która nie jest tożsama z pracą zdalną, tak upowszechnioną w błyskawicznym tempie w czasie pandemii. Regulowały ją ustawy wydawane przez rząd w ramach tarczy antykryzysowej. Nadal nie rozstrzygnięto, czy pracodawca może przymusowo oddelegować pracownika do pracy zdalnej i kto miałby odpowiadać za ewentualne wypadki podczas pracy. Główne założenia projektu to m.in. sprawa uzgodnienia miejsca jej wykonywania (całkowicie czy częściowo poza firmą) oraz temat jej dobrowolności (czy pracodawca ma prawo wysłać pracownika do pracy zdalnej).

Zasady udzielania urlopów do zmiany

Na razie Kodeks pracy stanowi, że urlopu zaległego należy udzielić najpóźniej do 30 września następnego roku kalendarzowego. Z kolei ustawa „covidowa” pozwala pracodawcy na przymusowe wysłanie pracownika na zaległy urlop. Ostateczna regulacja będzie musiała się znaleźć w Kodeksie pracy.

Wymiar urlopu macierzyńskiego ulegnie zmianie i ma być dostosowany do decyzji Parlamentu Europejskiego. Zyskać mieliby ojcowie, którym przysługiwałyby 2 miesiące opieki nad dzieckiem. Stracą na tym kobiety, którym urlop macierzyński miałby być skrócony do 10 miesięcy.

Nowelizacja Kodeksu Pracy przewiduje też konieczność osiągnięcia 10-letniego stażu pracy do otrzymania urlopu wypoczynkowego w pełnym wymiarze, czyli 26 dni.

W połowie stycznia odżyła sprawa nowych regulacji w kodeksie pracy dotyczących długości urlopu wypoczynkowego. Na forum zespołów Rady Dialogu Społecznego związkowcy przypomnieli swój postulat. Wnoszą o wydłużenie urlopu wypoczynkowego do 31 dni i takiej jego długości wpisanie do nowego kodeksu pracy. Ma on przysługiwać przynajmniej pracownikom z trzydziestoletnim stażem pracy. Przeciwni takiemu projektowi są pracodawcy wskazując na wzrost kosztów pracowniczych przez m.in. PPK i podwyższenie płacy minimalnej. AD

Prawo do „odłączenia” w swoim czasie wolnym

Parlament Europejski przyjął 21 stycznia 2021 r. rezolucję w sprawie przyjęcia dyrektywy o prawie pracowników do „odłączenia” poza godzinami pracy.

Prawo do „odłączenia” (do bycia offline) staje się coraz bardziej nagłą potrzebą europejskich pracowników. Poziomich stresu zwiększa się wraz z ciągłą koniecznością odbierania telefonów czy maili związanych z pracą po godzinach pracy. Dotychczasowe regulacje dotyczące czasu pracy nie gwarantują rów-

nowagi pomiędzy pracą a życiem zawodowym wraz z rozwojem nowych technologii komunikacji. Okres pandemii COVID-19 pokazał jeszcze większą skalę tego problemu /.../

– W Polsce dyskusja dotycząca prawa do odłączenia jest słabo zawansowana. Dodatkowym problemem jest duża skala zatrudnienia w zadaniowym systemie czasu pracy, co rozmywa cały problem – komentuje Barbara Surdykowska z Biura Ekspertkiego KK.

W ocenie ekspertów NSZZ „Solidarność” całościowa unijna regulacja dotycząca zagwarantowania prawa do „odłączenia” dla pracowników jest wręcz niezbędna. A w ślad za tym powinny podążyć działania poprawiające wewnętrzną kulturę przedsiębiorstw w kierunku wzajemnego poszanowania czasu wolnego. Tym bardziej, że często maile które odbieramy po godzinach nie pochodzą od przełożonych ale od współpracowników. Więcej na solidarnosc.org.pl

Wzrasta dodatek za pracę w porze nocnej

Od 1 stycznia wzrośnie dodatek za pracę w porze nocnej. To efekt podwyższenia płacy minimalnej, na podstawie której obliczana jest wysokość dodatku za pracę w godzinach nocnych. Tę kwestię reguluje art.1518 Kodeksu pracy.

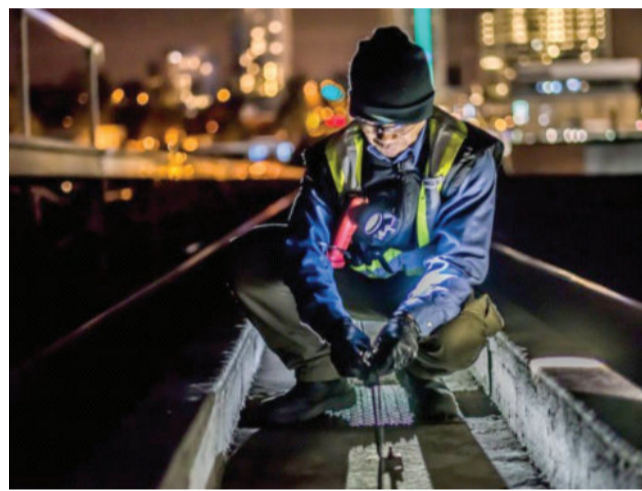
Zgodnie zapisami Kodeksu pracy pora nocna to czas pomiędzy godziną 21.00 a 7.00. W ramach tych 10 godzin wskazanych przez ustawodawcę, pracodawca w danym zakładzie pracy określa początek i koniec 8-godzinnej pory nocnej. Może to być praca np. między 21.00 a 5.00, 22.00 a 6.00, 23.00 a 7.00 lub inna 8-go-

dzinna zmiana we wskazanym przedziale. To, w jakich godzinach w zakładzie jest praca nocna, powinno być zapisane w regulaminach pracy, bądź w układach zbiorowych i czas jej trwania musi być znany pracownikom.

Za każdą godzinę pracy wypadającą w tej porze, pracownik powinien otrzymać dodatek do wynagrodzenia. Wysokość tego dodatku to 20 proc. stawki godzinowej obliczonej z minimalnego wynagrodzenia obowiązującego w danym roku. Wysokość dodatku za pracę w porze nocnej jest zmienna w zależności od miesięcznego wymiaru czasu pracy.

Od 1 stycznia płaca minimalna wzrośnie o 200 zł i wyniesie 2800 zł brutto. W każdym miesiącu ta kwota będzie dzielona przez wypadającą w nim liczbę godzin roboczych. Ponieważ w styczniu mamy do przepracowania 152 godziny, dodatek za pracę w porze nocnej wyniesie 3,68 zł brutto. W kolejnych miesiącach jego wysokość będzie się wahała od 3,04 zł brutto do 3,5 zł brutto. Dla porównania w 2020 roku były to kwoty wynoszące od 2,83 zł brutto do 3,25 zł brutto.

Wszyscy pracownicy zatrudnieni u danego pracodawcy otrzymują dodatek za pracę w porze nocnej w jednakowej wysokości, bez względu na to, na jakich stawkach zostali zatrudnieni. Trzeba jednak pamiętać, że w ten sposób obliczony dodatek za pracę w porze nocnej stanowi kodeksowe minimum, które pracownik musi otrzymać. W wielu firmach, w których działają związki zawodowe, dodatek za pracę w porze nocnej jest ustalany na wyższym poziomie. Stosowne regulacje dotyczące wielkości tego dodatku mogą się znaleźć w regulaminie pracy, regulaminie wynagradzania lub w zakładowym układzie zbiorowym pracy. solidarnosc.katowice.pl



Ile wolnego w tym roku

W 2021 r. będziemy pracować 252 dni. Wolnych będzie 113 dni - 13 z nich to święta wolne od pracy, z czego dwa wypadają w sobotę: Święto Pracy (1 maja) oraz Boże Narodzenie (25 grudnia) i pracodawca jest obowiązany udzielić w zamian dodatkowego dnia wolnego. Natomiast nie ma takiego obowiązku, gdy święto wypadnie w niedzielę (np. 15 sierpnia), która jest dla pracownika dniem wolnym od pracy.

13 dni ustawowo wolnych od pracy:

- 1 stycznia (piątek) – Nowy Rok
- 6 stycznia (środa) – Święto Trzech Króli
- 4 kwietnia (niedziela) - Wielkanoc, pierwszy dzień świąt
- 5 kwietnia (poniedziałek) – Wielkanoc, drugi dzień świąt
- 1 maja (sobota) – Święto Pracy
- 3 maja (poniedziałek) – Święto Konstytucji 3 Maja
- 23 maja (niedziela) - Zesłanie Ducha Świętego (Zielone Świątki)
- 3 czerwca (czwartek) – Boże Ciało
- 15 sierpnia (niedziela) – Wniebowzięcie NMP i Święto Wojska Polskiego
- 1 listopada (poniedziałek) – Dzień Wszystkich Świętych
- 11 listopada (czwartek) – Narodowe Święto Niepodległości

| Jul | Mo | Di | Mi | Do | Fr | Sa | So |
|-----|----|----|----|----|----|----|----|
| 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 1 | 2 | 3 |
| 28 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| 29 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 |
| 30 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 |
| 31 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | | |

- 25 grudnia (sobota) – Boże Narodzenie, pierwszy dzień świąt
- 26 grudnia (niedziela) – Boże Narodzenie, drugi dzień świąt

Dodatkowe dni wolne za święta w sobotę

Dwa święta wypadają w sobotę (1 maja – Święto Pracy i 25 grudnia – Boże Narodzenie, pierwszy dzień świąt). Pracodawcy mają więc obowiązek wyznaczenia pracownikom dwóch dodatkowych dni wolnych.

Będziemy mieli kilka okazji o zaplanowania wydłużonego urlopu z wykorzystaniem dni wolnych.

Maj - 4 dni urlopu - 9 dni wolnego

Majówka, która zazwyczaj rozpoczyna sezon wyjazdów wiosenno-letnich, wypada niefortunnie, bo 1 maja to sobota. Z tego powodu majówka potrwa tylko trzy dni (sobota-poniedziałek). Jeśli jednak zdecydujemy się na wzięcie 4 dni urlopu: 4, 5, 6 i 7 maja, to razem otrzymamy 9-dniową przerwę.

Czerwiec - 1 dzień urlopu - 4 dni wypoczynku

Urlop w piątek 4 czerwca pozwoli na połączenie święta Bożego Ciała z weekendem i 4 dni wypoczynku od pracy. I będzie to jedyny długi weekend w okresie letnim.

Listopad to dwa długie weekendy - 1 dzień urlopu - 4 dni wypoczynku

1 listopada (Dzień Wszystkich Świętych) wypada w poniedziałek, a Narodowe Święto Niepodległości 11 listopada w czwartek. Początek miesiąca przyniesie więc wydłużony weekend, a w połowie miesiąca wystarczy wziąć jeden dzień urlopu w piątek 12 listopada, żeby uzyskać 4 dni wolne od pracy.

Niedziele handlowe 2021

- 31 stycznia 2021 r.,
 - 28 marca 2021 r.,
 - 25 kwietnia 2021 r.,
 - 27 czerwca 2021 r.,
 - 29 sierpnia 2021 r.,
 - 12 grudnia 2021 r.,
 - 19 grudnia 2021 r.
- solidarnosc.krakow.pl