

13 zł... i nie kombinuj

Ruszyła wspólna akcja „Solidarności” oraz Państwowej Inspekcji Pracy, której celem jest wyegzekwowanie stosowania minimalnej stawki godzinowej przy umowach zleceniach.

Jeśli wynagrodzenie będzie niższe niż 13 zł (brutto) za godzinę, należy wypełnić formularz zgłoszeniowy znajdujący się na stronie www.tysol.pl/formularz,

13 zł
... I NIE!
KOMBINUJ!

**JEŚLI TWÓJ SZEF
PŁACI MNIEJ
ZGŁOŚ!**
www.tysol.pl



Od 1 stycznia 2017 r. obowiązuje minimalna stawka godzinowa dla umów zleceń w wysokości 13 zł brutto.



który zostanie przekazany właściwemu oddziałowi PIP z informacją o nieprawidłowościach. Ten na podstawie zgłoszenia dokona kontroli. Jeśli inspektor PIP w ramach kontroli potwierdzi zarzuty, może nałożyć mandat lub skierować wniosek do sądu. W skrajnych przypadkach grzywna może wynieść nawet do 30 tys. zł.

– Minimalna stawka godzinowa to wielki sukces „Solidarności” – mówi Piotr Duda, przewodniczący KK NSZZ „S”. – Jest rea-

lizacją jednego z punktów naszej umowy programowej z ówczesnym kandydatem na prezydenta Andrzejem Dudą. Dzisiaj czas na praktyczną realizację tego postulatu.

Administratorem danych jest Komisja Krajowa, która zapewnia zgłaszającym anonimowość, oraz że wszystkie informacje zawarte w formularzu będą wykorzystywane zgodnie z ustawą o ochronie danych osobowych i wyłącznie na potrzeby akcji „13 zł... i nie kombinuj!”.

Coraz więcej strażaków w „S”

Przedstawiciele Organizacji Międzyzakładowej Pożarnictwa Wielkopolski wraz z Działem Rozwoju Związku Regionu Wielkopolska NSZZ „Solidarność” w 2016 roku wspólnie pracowali nad powstaniem kolejnych organizacji oddziałowych.

Dzięki współpracy powstało 8 nowych organizacji w kantonach powiatowych na terenie Wielkopolski. Udało się stworzyć struktury związkowe w Czarnkowie, Gostyniu, Grodzisku, Obornikach, Rawiczu, Słupcy, Śremie oraz Szkole Aspirantów PSP w Poznaniu. Razem zrzeszają około 170 członków NSZZ Solidarność. Jednym z elementów wspierają-



cych te działania było szkolenie przeprowadzone przez organizatorów związkowych dla nowo powstałych jak i już istniejących organizacji oddziałowych w Pożarnictwie.

Jak podkreśla obecny Przewodniczący Organizacji Międzyzakładowej Pożarnictwa Wielkopolski Tomasz Lewandowski, sukces ten jest możliwy dzięki wieloletniemu zaangażowaniu poprzednich władz Organizacji. Pomimo że wielu nowych członków obawiało się konsekwencji wynikających z przynależności związkowej, nadzieja na polepszenie warunków pracy i płacy zmotywowała ich do aktywnego działania. Przedstawiciele OM są zadowoleni ze współpracy z przełożonymi na różnych szczeblach Pożarnictwa w Wielkopolsce, gdyż dzięki temu łatwiej rozmawiać nawet o trudnych zagadnieniach. Tomasz Lewandowski dziękuje Zarządowi Regionu za wsparcie i realną pomoc we wszelkich sprawach związanych z funkcjonowaniem NSZZ „Solidarność” w Pożarnictwie.

Zmiany w prawie pracy w 2017 r.

Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 roku o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. 2016 poz. 2255) wprowadziła szereg zmian w prawie pracy. Należy do nich m.in. zmiana art. 97 Kodeksu pracy, w którym potwierdzono obowiązek niezwłocznego wydawania świadectwa pracy po rozwiązaniu lub wygaśnięciu stosunku pracy. Jednocześnie wprowadzono wyjątek od tej zasady w sytuacji, kiedy strony mają zawrzeć kolejny stosunek pracy w terminie 7 dni od dnia rozwiązania poprzedniego, chyba że pracownik zawnioskuje o wydanie świadectwa. W takim przypadku pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy w ciągu 7 dni od dnia złożenia wniosku.

Ważna jest także zmiana art. 125 Kodeksu pracy, w którym wprowadzono nieważność dla umów o wspólnej odpowiedzialności materialnej pracowników za powierzone mienie zawartych z pominięciem formy pisemnej. Oznacza to, że pracodawca, który do tej pory nie zawarł z pracownikami umowy o wspólnej odpowiedzialności materialnej na piśmie, winien to zrobić niezwłocznie. Brak takiej umowy skutkuje niemożliwością pociągnięcia pracowników do odpowiedzialności za powierzone mienie.

W art. 772 i art. 104 Kodeksu pracy wprowadzono wyższy pułap liczby zatrudnionych pracowników, po osiągnięciu którego pracodawca jest zobowiązany ustalić regulamin pracy i wynagradzania. Dotychczas pracodawca był zobowiązany stworzyć takie regulaminy w sytuacji, kiedy zatrudniał co najmniej 20 pracowników. Obecnie jest to liczba co najmniej 50 pracowników z zastrzeżeniem, iż pracodawca, który zatrudnia od 20 do 49 pracowników musi wprowadzić regulamin pracy, jeżeli zakładowa organizacja związkowa wystąpi z wnioskiem o jego wprowadzenie.

Należy podkreślić, że ustawodawca nie wprowadził przepisów przejściowych określających zakres obowiązywania regulaminów wydanych w poprzednim stanie prawnym przed 1 stycznia 2017 r. w zakładach zatrudniających od 20 do 49 pracowników. Doktryna prawnicza wypowiedzi się jednak w tej sytuacji jednoznacznie, twierdząc iż – właśnie wobec braku przepisów przejściowych – takie regulaminy są obowiązujące.

Taką samą interpretację przedstawiło Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w stanowisku z dnia 4 stycznia 2017 r. Pracodawca, który chce z nich zrezygnować, musi zachować odpowiednią procedurę. Kwestia ta nie jest uregulowana wprost w Kodeksie pracy, jednak należy przyjąć, że regulaminy mogą być uchylone w takim samym trybie, w jakim są one wprowadzane, tj. jeżeli w zakładzie pracy funkcjonuje związek zawodowy, konieczne jest uzyskanie zgody organizacji związkowej na ustanie mocy obowiązującej regulaminów. W takiej sytuacji regulaminy przestaną obowiązywać po upływie dwóch tygodni od dnia podania tego do wiadomości pracownikom w sposób przyjęty u pracodawcy.



Podobne zasady zostały wprowadzone w zakresie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. Ustawodawca podwyższył limit zatrudnienia z 20 do 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, po osiągnięciu którego pracodawca ma obowiązek tworzyć zakładowy fundusz socjalny. Zatrudniający poniżej 50 pracowników mogą wybierać pomiędzy tworzeniem funduszu a wypłatą świadczeń urlopowych z zastrzeżeniem, iż pracodawcy zatrudniający pomiędzy 20 a 49 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, muszą utworzyć fundusz, gdy taki wniosek zgłosi zakładowa organizacja związkowa.

Monika Konstowicz-Kusiak

Tymczasowa bardziej bezpieczna

Rząd przyjął projekt ustawy zmieniającej zasady zatrudniania pracowników przez agencje pracy tymczasowej. Jest to ogromny rynek - zbyt często - śmieciowego zatrudnienia. Mamy ponad 6 tys. APT zatrudniających ok. 800 tys. ludzi. Wielu otrzymuje zaniżone wynagrodzenie, jest zwalnianych niemal z dnia na dzień. Teraz pojawiła się szansa na zmiany, w dużej mierze za sprawą „Solidarności”.

Bez wątpienia zatrudnienie tymczasowe jest w Polsce nadużywane. Pracodawcy pozbywają się pracowników lub od razu szukają ich przez agencje, aby obniżyć koszty działalności, uwolnić się od zobowiązań socjalnych.

W efekcie ludzie latami pracują tymczasowo, z tygodniowym okresem wypowiedzenia. Są przetrzucani z jednej agencji do drugiej, choć ciągle wykonują tę samą pracę. To sposób na omiwanie prawa, pozwalającego zatrudniać pracownika tymczasowego maksymalnie 18 miesięcy w ciągu kolejnych 36. Po zmianie ustawy nie będzie to możliwe - nie będzie można przekroczyć tych terminów, niezależnie od liczby umów i agencji.

Szczególne znaczenie miało przedłużenie do dnia porodu zatrudnienia przez APT kobiet w ciąży. Nie raz dyskutowano o tym w RDS. Pracodawcy oponowali, podkreślając, że będą ponosić koszty zatrudnienia, mimo że faktycznie z pracy kobiety, np. przebywającej na zwolnieniu lekarskim, nie będą korzystać. Jednak w myśl przyjętego przez rząd projektu, kobiety w ciąży zyskują finansowe bezpieczeństwo.

Dla porządkowania rynku pracy ważne będą też statystyki prowadzone przez pracodawcę użytkownika o liczbie zatrudnionych na umowę o pracę i cywilnoprawnych. Nie tylko ułatwi to kontrole Inspekcji Pracy, ale pokaże agencje stosujące zaniżone standardy.



W Polsce działają też APT, które o standardy dbają, i które proponowały np. wprowadzenie gwarancji finansowych, jakie agencje miałyby składać rozpoczynając działalność, na zabezpieczenie roszczeń pracowników.

Nigdy jednak praca tymczasowa nie zapewni stabilizacji, jaką daje etat. Nigdy nie będzie zachęcać np. młodych ludzi do porzucenia myśli o emigracji, zakładania rodziny, inwestowania w mieszkanie. Dlatego powinna być incydentalna, może dodatkowa, a nie obejmująca setki tysięcy osób, co czyni Polskę liderem zatrudnienia tymczasowego w UE.

Jak mówi Henryk Nakonieczny, członek Prezydium KK NSZZ „Solidarność”, - zmiany w przepisach o zatrudnieniu tymczasowym to efekt wieloletniej walki „Solidarności” z patologiami w tym segmencie rynku.

Ponad 5 lat temu przedstawiliśmy projekt przepisów w tej sprawie i cały czas zabiegaliśmy w rządzie o pochylenie się nad problemem tysięcy polskich pracowników. Dziś zbieramy to, co zasiadaliśmy wcześniej. Cieszymy się, że rząd przyjął zgłaszane przez Solidarność propozycje zabezpieczenia finansowego pracujących tymczasowo kobiet w ciąży, rozwiązania dotyczące uczciwych zasad wynagradzania pracowników tymczasowych, możliwości ich bezpośredniego kontaktu z agencją. Szczególnie satysfakcjonuje nas realizacja postulatu „Solidarności” o umożliwieniu zatrudniania pracowników przez różne agencje u tych samych pracodawców użytkowników. Mamy nadzieję, że Sejm przyjmie te przepisy, tak istotne przecież dla porządkowania polskiego rynku pracy.
Anna Grabowska, tysol.pl

Stanęli w obronie kolegi

O tym, że atmosfera w firmie Bridgestone nie jest najlepsza związkowcy z „Solidarności” mówili już od dłuższego czasu. Sytuacja stawała się coraz bardziej napięta, a rozmowy z pracodawcą nie przynosiły żadnych rezultatów.

Punktem zwrotnym, który doprowadził do tego, że zakładowa „S” zdecydowała się na przeprowadzenie 27 stycznia akcji protestacyjnej przed bramą zakładu, było zwolnienie dyscyplinarne członka Związku Dominika Korsaka. Jako powód pracodawca podał utratę zaufania do pracownika po tym, jak zgłosił on - kwestionowany przez kierownictwo firmy - wypadek przy pracy.

- Żądamy wycofania decyzji o zwolnieniu. D. Korsak pracuje w Bridgestone 1,5 roku, nigdy nie było do niego zastrzeżeń. Nie uchylał się również od pracy w nadgodzinach, co jest ważne w sytuacji, gdy firma ma poważne problemy kadrowe - mówił Zbigniew Adamczak, przewodniczący zakładowej „S”.



Związkowcy zabierający głos podczas manifestacji wskazywali także inne powody, które zmusiły ich do radykalizowania działań. Mówili m.in. o dowolnej interpretacji zapisów regulaminu przyznawania premii, ciągłym zwiększaniu norm pracy, uniemożliwianiu rozwoju i awansów operatorskich, nierównym traktowaniu pracowników, zaniedbaniach dotyczących warunków pracy i przepisów bhp, oszczę-

dzaniu na pracownikach przy jednoczesnym marnotrawieniu pieniędzy na zakup maszyn, które nigdy nie zostały wykorzystane. Protestujący dopominali się również o to, aby Ukraińcy zatrudnieni w Bridgestone mieli zapewnione takie same warunki pracy, jak pozostali pracownicy firmy. Manifestujących związkowców z Bridgestone wspierali koledzy z Cegielskiego, Solarisa oraz Bogatyńskich Wodociągów i Oczyszczalni SA.

Upamiętnili Powstanie Wielkopolskie

Siódma edycja Turnieju pamięci Powstania Wielkopolskiego przeszła do historii. Rozgrywki zorganizowało Wielkopolskie Muzeum Niepodległości z ośrodkiem Kibice Razem-Lech Poznań. Patronat nad turniejem objęły NSZZ „Solidarność” Region Wielkopolska i Miasto Poznań.

Turniej Powstania Wielkopolskiego po raz piąty w historii wygrała ekipa EW. Drugie miejsce zajął zespół Logo Print, a na trzecim miejscu zmagania zakończył zeszłoroczny zwycięzca - Fundacja RAK OFF. W turnieju zagrało 10 drużyn. Król strzelców został Wojciech Tabiszewski (Logo Print), a najlepszym bramkarzem Paweł Sobczak (EW).



Najlepszym drużynom i zawodnikom puchary, medale i nagrody wręczyli dyrektor Wielkopolskiego Muzeum Niepodległości Tomasz Łęcki, prezes Stowarzyszenia Kibiców

Lecha Poznań Radosław Majchrzak oraz prezes Stowarzyszenia Wiara Lecha Paweł Piestrzyński.
Pełna relacja: lechpoznan.kibice-razem.pl/Home

Dla Amelki

KRS: 0000037904
Cel szczegółowy:
16403 Kusiak Amelia Joanna



1%

www.dzieciom.pl/16403
www.facebook.com/PomagamyAmeliiKusiak/

Amelka urodziła się z wadą genetyczną, a także wodogłowie, wadą wzroku oraz niedosłuchem głębokim. Przeszła wiele zabiegów mających na celu poprawę jakości jej życia. Ma założony implant ślimakowy i dzięki niemu słyszy. Prowadzimy systematyczną i wielospecjalistyczną rehabilitację mającą na celu przybliżenie jej do pełni zdrowia.

Naszym celem jest danie Amelce możliwości prowadzenia samodzielnego życia.

Darując na rzecz naszej córeczki 1% podatku pomagasz nam w realizacji tego planu.

Dziękujemy Monika i Krzysztof Kusiak

Jesteś zainteresowany stanem prac legislacyjnych dotyczących projektu ustawy o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz niektórych innych ustaw

- szczególnie mających regulować zatrudnienie cudzoziemców

wejdź na stronę Rządowego Centrum Legislacji

<http://www.legislacja.gov.pl/projekt/12284850>

Podaruj 1% dla Patrycji na rehabilitację

Mam na imię Partycja. Usunięto mi guzy mózgu i teraz walczę o zdrowie. Zmagam się z niedowładem i niedowidzenia połowicznym prawostronnym, afazją i padaczką. Byłam zdrowa i postanowiłam wrócić do zdrowia. Szukam ludzi którzy pomogą mi spełnić moje marzenie. Jeśli chcesz mi pomóc, podaruj na moja rehabilitację 1% podatku.



KRS 0000037904 cel szczegółowy
19064 Skowrońska Patrycja

"Nigdy nie jest tak, żeby człowiek, czyniąc dobrze drugiemu, tylko sam był dobroczyńcą. Jest równocześnie obdarowywany, obdarowany tym, co ten drugi przyjmuje z miłością."
Jan Paweł II

