

Biuuletyn

informacyjny

SOLIDARNOSĆ

ZARZĄD REGIONU ŚLĄSKA OPOLSKIEGO

LUTY 2017 r./Nr 2 (393)

www.solidarnosc.org.pl/opole

e-mail: opole@solidarnosc.org.pl

WRDS pod nowym przewodnictwem

Wojewódzka Rada Dialogu Społecznego – zgodnie z obowiązującymi przepisami – wybrała na najbliższy rok funkcjonowania nowego przewodniczącego.

Marszałka **Andrzeja Bułę**, który przez ubiegły rok przewodniczył Radzie w imieniu strony samorządowej, zastąpił **Sebastian Koćwin**, reprezentant strony pracowniczej, przewodniczący wojewódzkich struktur **OPZZ**.

Wcześniej członkowie Rady omawiali kwestie związane z reformą oświatową (temat wróci także na najbliższym posiedzeniu) i kształceniem zawodowym.

W imieniu opolskiego kuratora oświaty głos zabierał **Piotr Łaba**, który informował, że w sprawie założeń reformy odbyły się w terenie trzy tury spotkań – z samorządami gminnymi i powiatowymi, dyrektorami szkół, nauczycielami i rodzicami oraz trzecia tura poświęcona planowaniu przyszłej sieci szkół. Przekonywał, że nauczycielom nie grożą zwolnienia z pracy, bo klasy VII i VIII szkoły podstawowej będzie więcej niż byłoby ich w gimnazjach, poza tym klasy będą mniej liczebne, co sprawi, że poziom nauczania stanie się wyższy, a nauczyciel mieć będzie lepszy kontakt z uczniem.

Z poglądem tym polemizowali zarówno marszałek **Andrzej Buła**, jak i obecna na spotkaniu przewodnicząca opolskiego okręgu ZNP, **Wanda Sobiborowicz**. Jej zdaniem reforma oświatowa to jeden bałagan i chaos, nie ma dowodów na to, że system kształcenia obowiązujący przez ostatnie 16 lat nie sprawdził się i trzeba się cofać o 20 lat. Zauważała, że zwolnienia dotkną nie tylko nauczycieli, ale także pracowników administracyjnych szkół. Także marszałek pytał, skąd pewność, że nie będzie wśród nauczycieli zwolnień, skoro nie jest znana podstawa programowa i nie wiadomo, ile godzin przewidziano na geografę czy historię. Pomysł, by na najbliższym posiedzeniu wrócić do tej tematyki wynikał m. in. stąd, że wiele gmin zainwestowało duże pieniądze w budowę nowych gimnazjów i ich wyposażenie. Niektóre, jak Korfantów, zostaną z po-



każnym długiem do spłacenia. Samorządowcy mają więc zaprezentować skutki finansowe nowych rozwiązań ustrojowych w oświacie.

W kolejnym punkcie głos zabierała dr **Grażyna Dębicka-Ozorkiewicz**, dyrektor Izby Rzemieślniczej w Opolu, która w imieniu rzemieślników pytała o kształcenie zawodowe i dualne. Odpowiedzi przedstawiciela kuratorium uspokoiły reprezentantów Izby Rzemieślniczej. Przewidziane są bowiem szkoły branżowe I i II stopnia. Pierwsza trzyletnia, druga dwuletnia z możliwością zdawania egzaminu dojrzałości. Oprócz szkół branżowych będą pięcioletnie technika zawodowe, a kształcenie dualne będzie wspierane przez Ministerstwo Edukacji, które chce zachęcić pracodawców do współpracy ze szkołami zawodowymi.

Na koniec o potrzebach rynku pracy mówił dr **Maciej Filipowicz** z Opolskiego Obserwatorium Rynku Pracy WUP. Jego zdaniem największe deficyty są w branży budowlanej, zauważa się też paradoksy polegające na tym, że z jednej strony występuje duże zapotrzebowanie na pracę, z drugiej przedsiębiorstwa sygnalizują brak wykwalifikowanych kadr lub proponowane przez pracodawców stawki płacowe nie satysfakcjonują potencjalnych pracowników i nie podejmują oni proponowanej im pracy.

<http://www.umwo.opole.pl/>

Stawka godzinowa ma być święta

Wywiad z Romanem Giedrojcem – Głównym Inspektorem Pracy w Dzienniku Gazecie Prawnej

Przy każdej kontroli inspektor pracy sprawdzi wypłacanie minimalnej płacy dla zleceniobiorców. Potrącanie opłat, kar lub zaniżanie godzin wykonywania zadań nie będzie furtką do obchodzenia prawa

Czy inspekcja sprawdzi już wypłacanie co najmniej 13-złotowej stawki zleceniobiorcom i samozatrudnionym?



Zmasowane kontrole ruszą po pierwszych wypłatach, czyli w lutym. Oczywiście musimy wytypować firmy do sprawdzenia. Z tego punktu widzenia nieoceniona jest pomoc związków zawodowych, bo w praktyce mają one większą możliwość pozyskiwania informacji o nieprawidłowościach oraz kontaktu z poszkodowanymi osobami. Niektórzy zatrudnieni wciąż sądzą, że jeśli zgłoszą się do PIP, to firma zrezygnuje z ich pracy, nie przedłuży im umowy itp. Dodatkowo ci z mniejszych miejscowości lub zakładów obawiają się, że zatrudniający będzie w stanie zidentyfikować osobę zgłaszającą nadużycia, nawet jeśli inspektorzy gwarantują jej anonimowość. Dlatego cieszy mnie porozumienie o współpracy w tym zakresie zawarte z NSZZ „Solidarność”. Dzięki temu kontrole przestrzegania minimalnej stawki godzinowej będą efektywniejsze. Inicjatywa związkowej centrali w tej sprawie jest bardzo cenna.

Nieprawidłowości dotyczące płacy minimalnej wciąż się zdarzają. DGP wskazał przypadek agencji ochrony oferującej 4,50 zł za godzinę pracy.

Do nas także docierają takie sygnały i wszystkie będziemy sprawdzać. Dla nas celem głównym jest zapewnienie 13-złotowej stawki każdej uprawnionej osobie zatrudnionej na zleceniu lub umowie o świadczenie usług. Badaniem tej kwestii zajmie się co najmniej 59 inspektorów, dla których będzie to zadanie priorytetowe. W każdym okręgowym inspektoracie i terenowym oddziale PIP będzie osoba odpowiedzialna za to zadanie. Nie oznacza to jednak, że tylko oni będą się zajmować tą problematyką. Każdy inspektor pracy przeprowadzający kontrolę w firmie, bez względu na to, czego ona dotyczy, będzie sprawdzał też, czy pracodawca lub przedsiębiorca wypłaca minimalną stawkę, jeśli zatrudnia kogoś na wspomnianych umowach. To jest akcja, która ma raz na zawsze uświadomić wszystkim zainteresowanym, że za pracę lub świadczenie usług należy wypłacać co najmniej minimalne wynagrodzenie. Zapewniam, że inspekcja będzie w tej sprawie skuteczna.

Każdy przepis da się jednak obejść. Jednym ze sposobów może być potrącanie ze stawki np. kar umownych za nienależyte wykonanie obowiązków lub opłat za użyczenie zleceniobiorcy np. sprzętu lub odzieży do świadczenia usług. Kodeks cywilny zezwala na to, co potwierdził w swoich wyjaśnieniach resort pracy (o ile oczywiście nie służy to obchodzeniu prawa).

Stanowisko PIP w tej sprawie jest jednoznaczne: każda osoba zatrudniona na umowie-zleceniu lub umowie o świadczenie usług – z nielicznymi wyjątkami – od 1 stycznia musi otrzymać wynagrodzenie w wysokości co najmniej 13 zł za godzinę. Firma ma zapewnić jej wypłatę, a jeśli wynagrodzenie będzie niższe, bo firma potrąca kary lub opłaty tylko po to, żeby obchodzić przepisy, inspektor pracy nałoży mandat lub skieruje wniosek o ukaranie do sądu. Ten ostatni zbada, czy w danym przypadku potrącanie było uzasadnione, czy też stosowanie opłat lub kar miało jedynie służyć obchodzeniu prawa. Nie budzi wątpliwości, że potrącenie będzie zgodne z prawem, np. jeśli zatrudniony sprzeniewierzył powierzone mu narzędzia pracy. Ale jeśli inspektor pracy nabierze choćby najmniejszych podejrzeń co do stosowania kar lub opłat, to firma musi liczyć się z postępowaniem przed sądem i grzywną w wysokości do 30 tys. zł. Jeszcze raz podkreślę – pojęcie minimalnej stawki ma być święte. Inspekcja wykorzysta wszelkie dostępne instrumenty, aby tak się stało.

Innym sposobem na obchodzenie stawki może być stosowanie zleceń bezpłatnych. Kodeks cywilny też dopuszcza taką możliwość. Czy PIP jest w stanie takie umowy kwestionować?

Nieodpłatna praca zawsze była i jest wciąż możliwa. Jeśli np. ktoś chce za darmo wyremontować lokal fundacji pomagającej chorym dzieciom, to ma do tego prawo. Ale z tego wyjątku od zasady odpłatności usług nie można czynić zwykłej reguły postępowania. Nie będzie to furtka do obchodzenia minimalnej stawki. W razie nabrania podejrzeń co do nieodpłatności zlecenia inspektor powiadomi o takim przypadku ZUS i urząd skarbowy, bo przecież wykonywanie pracy wiąże się z obciążeniami publicznymi. Zapewniam, że łącznie instytucje te – we współpracy z PIP – są w stanie szybko wykazać pozorność takiego działania i próbę obchodzenia prawa. Szczególnie rygorystyczne są pod tym względem przepisy podatkowe. Gdyby była to skuteczna furtka do niepłacenia składek i podatków, już dziś mielibyśmy całą rzeszę pracujących rzekomo za darmo. Firmy mogą też porozumiewać się z pracownikami i zaniżać faktyczną liczbę godzin pracy. Część wynagrodzenia płacą wówczas pod stołem, bez obciążeń składkowych i podatkowych. Czy PIP będzie w stanie temu zapobiegać? Inspektorzy pracy posiadają doświadczenie i instrumenty, które umożliwiają ujawnienie takich przypadków. Jeśli przedsiębiorca czy pracodawca zatrudnia co najmniej kilka – kilkanaście osób, skuteczne są ich przesłuchania, przy zagwarantowaniu anonimowości złożonych wyjaśnień. Inspektor pracy może też badać grafiki, rozkłady czasu wykonywania obowiązków lub realizowania danych usług i porównywać je z liczbą zatrudnionych. Ujawni wówczas, że dana firma wykonałaby konkretne zadania na rzecz swoich kontrahentów – np. usługę ochrony – tylko jeśli zatrudnione w niej osoby pracowałyby np. 10 godzin na dobę, a nie – jak wynika z dokumentacji – 5 godzin. Teoretycznie problemem może być przypadek „jeden na jeden”, czyli gdy nieuczciwy przedsiębiorca bądź pracodawca porozumiewa się w tej sprawie z jednym nieuczciwym zatrudnio-

dok. na str. 3

dok. ze str. 2

nym. Ale i w takim przypadku inspektor pracy jest w stanie udowodnić nieprawidłowości, choćby poprzez wspomniane badanie grafików. Dodatkowo często zdarza się, że w razie konfliktu z zatrudniającym sami podwładni zgłaszają się do PIP i informują o faktycznie przepracowanym czasie. Jako inspektor pracy z wieloletnią praktyką gwarantuję, że nie będzie to furta do obchodzenia prawa.

W tym zakresie trzeba jednak wspomnieć, że brak dokumentacji dotyczącej liczby godzin przepracowanych na zleceniu nie będzie wykroczeniem. Czy będzie więc możliwe w ogóle egzekwowanie tego obowiązku? To nie osłabia działań PIP?

Kodeks pracy ma ponad 300 artykułów, ale tylko trzy z nich mają charakter wykroczeniowy, tzn. przewidują sankcje za naruszenie przepisów ustawy. Czy to oznacza że k.p. jest nieskuteczny? Nie, bo wykroczenia są określone na tyle szeroko, aby chronić pełnię praw pracownika. W zakresie minimalnej stawki godzinowej przewidziane jest jedno wykroczenie – niezapewnienie uprawnionym osobom wynagrodzenia w wysokości co najmniej 13 zł za godzinę. Ten jeden przepis wystarczy do egzekwowania przewidzianych prawem wymogów w zakresie płacy dla zatrudnionych na zleceniach i umowach o świadczenie usług. Inspektor pracy będzie bowiem sprawdzał, czy firma prawidłowo wypłaciła co najmniej minimalną stawkę za faktycznie przepracowany czas. Przypomnę, że są też inne metody skutecznego oddziaływania. Ale nie będę ich zdradzać, bo wszystkich tajników warsztatu inspektorskiego nie chciałbym ujawniać.

Rozumiem, że dotyczy to także wymogu wypłacania wynagrodzenia w minimalnej wysokości co najmniej raz na miesiąc i w pieniądzu. Ustawa nie przewiduje odrębnej sankcji za naruszenie także tych zasad.

Tak. Inspektor pracy ma prawo wymagać od zatrudniającego, aby wykazał wypłatę co najmniej 13 zł za godzinę pracy, raz w miesiącu. Wszystkie działania, które będą miały na celu obniżenie wynagrodzenia, uzna za wykroczenie. Jeszcze raz przypomnę – zatrudniającemu, który minimalnej stawki godzinowej nie zapewni, grozi grzywna w postępowaniu mandatowym w wysokości od 1 tys. zł do 2 tys. zł albo grzywna nakładana przez sąd w wysokości do 30 tys. zł.

Stawka nie będzie jednak przysługiwać, jeśli zleceniobiorca lub samozatrudniony sam zatrudnia kogoś na zleceniu lub umowie o pracę. To także może być sposób na obchodzenie prawa. Przedsiębiorca może twierdzić – nie płacę zleceniobiorcy 13 zł za godzinę, bo on sam zatrudnia osobę na zleceniu. PIP to zweryfikuje?

To byłaby ewidentna próba ominięcia prawa. Ale i ona nie będzie skuteczna – inspektor pracy sprawdzi, czy zleceniobiorca zatrudnia kogoś na zleceniu lub umowie o pracę i go przesłucha. Jeszcze raz podkreślę: każda próba ominięcia stawki spotka się ze zdecydowaną reakcją PIP. Dodatkowo jeśli okaże się, że jakiś przepis lub rozwiązanie jest nadużywane w tym celu przez firmy, będziemy wnioskować do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej o doprecyzowanie regulacji ustawowych.

Dziennik Gazeta Prawna | 24.1.2017 |

Rubryka: Gazeta Prawna | Strona: 10 | Autor: Łukasz Guza |

Nie dostajesz 13 zł. Zgłoś się do nas!

NSZZ „Solidarność” wspólnie z Państwową Inspekcją Pracy będzie prowadzić wspólną akcję mającą na celu wyegzekwowanie stosowania minimalnej stawki godzinowej. – To cenna inicjatywa! Wsparcie Solidarności, która ma swoje struktury w całym kraju bardzo jest nam potrzebne – odpowiedział Roman Giedroń, Główny Inspektor Pracy.

Przypomnijmy. W piątek 13 stycznia „Solidarność” zwróciła się do Głównego Inspektora Pracy o uruchomienie wspólnej akcji w związku z wprowadzeniem od stycznia tego roku minimalnej stawki godzinowej dla umów zleceń.

– Od stycznia 2017 r. obowiązuje w Polsce minimalna stawka godzinowa przy umowach zleceniach. Tymczasem z wielu stron docierają do nas sygnały, że przepis ten nie jest egzekwowany – napisał w imieniu NSZZ „Solidarność” w liście do GIP szef Związku Piotr Duda. Związkowcy zwracają uwagę, że wiele osób pracujących na umowach zleceniach, bojąc się utraty pracy nie zgłaszają się samodzielnie do PIP, a takie sygnały kierują bezpośrednio np. do NSZZ „Solidarność”.

Na odpowiedź nie trzeba było długo czekać. – W tym przypadku zależy nam przede wszystkim na informacjach, gdzie dochodzi do takich przypadków, tak abyśmy mogli je sprawdzić i skutecznie zainterweniować. Jestem przekonany, że wsparcie Solidarności przyczyni się do zwiększenia skuteczności inspektorów pracy – odpowiedział minister Giedroń.

Sygnały o nieprawidłowościach można kierować bezpośrednio do NSZZ „Solidarność”.

**W Regionie Śląsk Opolski
prosimy kierować zgłoszenia na adres mailowy:
opole@solidarnosc.org.pl/opole
lub telefonicznie: 77 42 32 860 .**

Wyrazy głębokiego współczucia i słowa otuchy

ROBERTOWI KAFARSKIEMU

Przewodniczącemu Klubu SIP przy ZR,
Z-cy przewodniczącego MOZ NSZZ „Solidarność”
przy Alchemia S.A. z siedzibą w Zawadzkiem
z powodu śmierci

MAMY

składają:
Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność”
Śląska Opolskiego
oraz MOZ NSZZ „Solidarność” przy Alchemia S.A.
z siedzibą w Zawadzkiem

Bez zmian w ubezpieczeniach dla pracujących emerytów

W Przeglądzie emerytalnym nie został poruszony temat podlegania ubezpieczeniom społecznym pracujących emerytów. **Dokument nie przewiduje też zmian w tym zakresie. Obecnie pracujący emeryt, podlegający ubezpieczeniu społecznym może przeliczyć wysokość emerytury i uwzględnić w niej nowy staż pracy.**

W Przeglądzie podkreślono, że ewentualne rozszerzenie kręgu podmiotowego uprawnionych do emerytury pomostowej albo zmiana warunków nabycia prawa do emerytury pomostowej możliwe jest po uzyskaniu zgody przez partnerów społecznych w ramach Rady Dialogu Społecznego na wzrost opłacanej składki na Fundusz Emerytur Pomostowych. Szczególnie, że gdyby przyjąć założenie zbilansowania się wpływów ze składek i wydatkami na emerytury pomostowe – bez rozszerzenia kręgu osób uprawnionych – szacunkowa składka na Fundusz Emerytur Pomostowych powinna oscylować ok. 7%.

Ponieważ nie proponuje się zmian w emeryturach pomostowych, również nie ma mowy o zmianie stopy procentowej składki.

Ewentualna propozycja dotycząca zniesienia możliwości przejścia na rentę z ogólnego stanu zdrowia po osiągnięciu wieku emerytalnego wynika z istoty ryzyka ubezpieczeniowego. **Nie dotyczy to zbiegu prawa i wypłaty renty z ubezpieczenia wypadkowego i emerytury. Zagadnienie to nie zostało nawet wspomniane w Przeglądzie jako nie budzący jakichkolwiek wątpliwości.**

www.mppips.gov.pl

Zeznanie podatkowe organizacji związkowej

Ustawodawca nałożył na podatników obowiązek złożenia urzędowi skarbowemu zeznania według ustalonego wzoru o wysokości dochodu (straty) osiągniętego w roku podatkowym (art. 27 ust. 1 ustawy o CIT). Należy pamiętać, że sprawozdanie musi zostać przekazane do właściwego Urzędu Skarbowego nie później niż 10 dni od jego zatwierdzenia przez Komisję Zakładową, nie może być to jednak później niż 31 marca roku następnego, za rok poprzedni. Zatem sprawozdanie za rok 2016 należy złożyć nie później niż 31 marca 2017 roku.

W sprawozdaniu za rok 2016, należy uwzględnić zmiany formularzy dla jednostek mikro (załącznik nr 4 do Ustawy o rachunkowości):

- bilansu
- informacji dodatkowej
- CIT-8 i załącznika CIT-8/O

Skarbnik ZR – Marek Stelmach

Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę – nowy termin od 2017 r.

Od 1 stycznia 2017 roku pracownik na 21 dni na odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądów pracy. Przed zmianą termin ten wynosił 7 dni.

Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców wprowadziła szereg zmian w Kodeksie pracy, które weszły w życie 1 stycznia 2017 r.

Jedną ze zmian jest wprowadzenie dłuższego okresu na odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę do sądu pracy. Do końca 2016 roku dochodzenie roszczeń przed sądem wyglądało następująco: pracownik miał 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę na wniesienie odwołania do sądu. Natomiast w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia lub wygaśnięcia umowy o pracę termin ten wynosił 14 dni.

Z uwagi na to, że termin 7-dniowy był terminem za krótkim na sformułowanie pozwu oraz rozróżnienie tych dwóch terminów prowadziło do pomyłek, co często skutkowało oddaleniem powództwa przez sąd, ustawodawca zdecydował się na wydłużenie oraz ujednoczenie terminów odwołania od wypowiedzenia do 21 dni.

Zatem od 1 stycznia 2017 roku artykuł 264 Kodeksu pracy brzmi:

- § 1. Odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od daty doręczenia pisma.
- § 2. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę.
- § 3. Żądanie nawiązania umowy o pracę wnosi się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

Podstawa prawna:

- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy,
- Ustawa z dnia 16 grudnia 2016 r. o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców.

Źródło INFOR

Zmiany w zatrudnianiu pracowników tymczasowych

Rada Ministrów 24 stycznia przyjęła projekt ustawy o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz niektórych innych ustaw, przedłożony przez ministra rodziny, pracy i polityki społecznej.

Podniesienie standardów pracy tymczasowej, polepszenie warunków zatrudnienia pracowników tymczasowych i bezpieczeństwa prawnego pracodawców użytkowników, korzystających z usług agencji pracy tymczasowej, a także poprawa skuteczności kontroli przeprowadzanych przez Państwową Inspekcję Pracy w tym obszarze – to podstawowe cele proponowanych zmian.

W projekcie doprecyzowano przepisy dotyczące prac, których nie można powierzać pracownikom tymczasowym. Chodzi o wykonywanie tego samego rodzaju pracy, jaką wcześniej wykonywał pracownik zatrudniony na stałe przez ostatnie 3 miesiące, a który został zwolniony przez pracodawcę użytkownika, z przyczyn od niego niezależnych. Zaproponowano także rozwiązanie, które umożliwi agencji pracy tymczasowej ustalenie prawidłowego i niedyskryminacyjnego wynagrodzenia pracownika tymczasowego.

Agencja pracy tymczasowej będzie musiała informować na piśmie osobę, której ma być powierzony wykonywanie pracy tymczasowej – przed zawarciem z nią umowy o pracę – o treści uzgodnień między agencją a pracodawcą użytkownikiem. Rozwiązanie to zlikwiduje nadużycia polegające na nieprzekazywaniu takich informacji przyszłemu pracownikowi albo przekazywaniu informacji niepełnej bądź ogólnikowej.

Rozszerzono ochronę procesową pracowników tymczasowych. Będą oni mogli, tak jak inni pracownicy, wybrać sąd pracy właściwy do rozpatrzenia ich roszczeń wobec agencji pracy tymczasowej.

Projekt wprowadza dwa rodzaje agencji zatrudnienia: świadczące usługi pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego oraz świadczące usługi pracy tymczasowej.

Doprecyzowano przepisy dotyczące maksymalnego okresu wykonywania pracy tymczasowej. Agencja pracy tymczasowej będzie mogła skierować pracownika tymczasowego do wykonywania pracy tymczasowej na rzecz jednego pracodawcy użytkownika przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy. Jednocześnie pracodawca użytkownik będzie mógł korzystać z pracy tego samego pracownika tymczasowego przez okres nieprzekraczający łącznie 18 miesięcy w okresie obejmującym 36 kolejnych miesięcy.

Zobowiązano marszałków województw do sprawdzania raz na kwartał (za pośrednictwem systemów teleinformatycznych), czy agencje pracy tymczasowej nie zalegają z opłacaniem obowiązkowych składek na ubezpieczenia społeczne za pracowników pracy tymczasowej. Marszałek województwa będzie sprawdzał, czy agencja zatrudnienia świadcząca usługi pracy tymczasowej nie ma zaległości w obowiązkowych płatnościach na ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Pracy, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych oraz Fundusz Emerytur Pomostowych.

Nowe regulacje mają obowiązywać od 1 czerwca 2017 r., z wyjątkiem części przepisów ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, dla których termin wejścia w życie wyznaczono na 1 stycznia 2018 r.

www.mpips.gov.pl

Z głębokim żalem przyjęliśmy wiadomość, że odszedł do Pana

JÓZEF KRAWCZYK

Przewodniczący Organizacji Podzakładowej NSZZ „Solidarność” TAURON Kraków Oddział Opole w latach 1989 – 2004

Wyrazy współczucia i słowa otuchy
RODZINIE

składa
Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność”
Śląska Opolskiego

Wyrazy głębokiego współczucia i słowa otuchy

PIOTROWI PYKA

z powodu śmierci

ŻONY

składa
Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność”
PKP PLK Zakład Linii Kolejowych w Opolu

Wyrazy głębokiego współczucia i słowa otuchy

JANOWI SUŁKOWSKIEMU

z powodu śmierci

TEŚCIA

składa
Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność”
PKP PLK Zakład Linii Kolejowych w Opolu

Zmiany Kodeksu pracy oraz do ustawy o zfśś w 2017

W dniu 16 grudnia 2016 r. Sejm RP przyjął ustawę o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców (Dz.U. 2016, poz. 2255). Ustawa ta wprowadza zmiany m.in. do Kodeksu pracy oraz do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Zmiany weszły w życie z dniem 1 stycznia 2017 r.

Kodeks pracy

Zmiany ustawy Kodeks pracy dotyczą zasad ustalania regulaminu wynagradzania, regulaminu pracy, świadectw pracy, współodpowiedzialności materialnej pracowników oraz terminów wniesienia odwołania do sądu pracy.

Zmiana zasad ustalania regulaminu wynagradzania polega na zwiększeniu do 50 liczby zatrudnionych pracowników nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy, nakładającej na pracodawcę obowiązek ustalenia warunków wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania. Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników może ustalić regulamin wynagradzania ale nie jest do tego obowiązany przez przepisy prawa.

Inaczej kształtuje się sytuacja pracodawcy zatrudniającego co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym. W przypadku gdy u takiego pracodawcy działa zakładowa organizacja związkowa i złoży ona wniosek o ustalenie regulaminu wynagradzania, pracodawca ma obowiązek ustalić ten regulamin.

W sposób analogiczny została uregulowana zmiana zasad wprowadzenia regulaminu pracy. Termin na wniesienie odwołania od wypowiedzenia umowy o pracę, żądania przywrócenia do pracy lub odszkodowania, żądania nawiązania umowy o pracę uregulowany w art. 264 k.p. został wydłużony i wynosi do 21 dni.

Zakładowy fundusz świadczeń socjalnych

Podniesiony został również próg zatrudnienia, którego osiągnięcie nakłada na pracodawcę obowiązek utworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. I tak, obowiązek tworzenia Funduszu obejmuje pracodawców zatrudniających według stanu na dzień 1 stycznia danego roku co najmniej 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty. Pracodawcy zatrudniający mniej niż 50 pracowników mogą, ale nie mają obowiązku tworzyć Funduszu. Natomiast pracodawcy zatrudniający co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, tworzą Fundusz na wniosek zakładowej organizacji związkowej. Przepisy ustawy nie wskazują terminu w którym zakładowa organizacja związkowa powinna złożyć wniosek o utworzenie Funduszu. Zatem można przyjąć, iż termin ten rozpoczyna się z dniem wejścia w życie ustawy tj. z dniem 1 stycznia br.

Spotkaliśmy się z opiniami, iż termin ten upływa z dniem 31 stycznia br. Zgodnie z treścią art. 3 ust. 3a ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, nieobjęty układem zbiorowym pracy oraz niezobowiązany do wydania regulaminu wynagradzania w pierwszym miesiącu danego roku kalendarzowego przekazuje pracownikom informacje w sprawie nietworzenia Funduszu i niewypłacania świadczenia urlopowego, w sposób przyjęty u danego pracodawcy. Zatem możliwość uwolnienia się przez pracodawcę od tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych poprzez przekazanie informacji w terminie wskazanym w ustawie dotyczy tylko tych pracodawców, u których nie występują wewnętrzne źródła prawa pracy i nie działają związki zawodowe.

Tam gdzie związki zawodowe działają lub występują wewnętrzne źródła prawa pracy rezygnacja z tworzenia funduszu wymaga zmiany wewnętrznego źródła prawa na zasadach ustawowych.

Po to by nie zakłócać funkcjonowania Funduszu, zakładowe organizacje związkowe działające u pracodawców zatrudniających według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, co najmniej 20 i mniej niż 50 pracowników w przeliczeniu na pełne etaty nie powinny ociążać się ze składaniem wniosków o tworzenie zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.

Ze względu na docierające sygnały o problemach w wykładni przepisów, w szczególności dotyczących utrzymania obowiązku tworzenia zakładowego funduszu świadczeń socjalnych, Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” zwróciła się do Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Socjalnej i Ministerstwa Rozwoju z wnioskiem o wydanie stanowiska w sprawie.

Powyższy tekst znajduje się także na stronie internetowej: www.solidarnosc.org.pl

KOLEDZE

MATEUSZOWI ZGONINIE

wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci

TATY

składają członkowie
Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność”
przy PWIK w Brzegu Sp. z o.o.

Nie ma zgody na ograniczenie świadczeń z ZFŚS

Rada Krajowa Sekretariatu Banków, Handlu i Ubezpieczeń NSZZ „Solidarność” stanowczo protestuje przeciwko podejmowaniu przez pracodawców z branży handlu wielkopowierzchniowego próbom ograniczania świadczeń z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych pracownikom korzystającym z programu „Rodzina 500+” - czytamy w specjalnym stanowisku KSBHiU „S” nawiązującym do bulwersujących doniesień o zmuszaniu pracowników handlu wielkopowierzchniowego do ujawniania w specjalnych oświadczeniach faktu pobierania świadczenia 500+.

Pracownicy handlu od lat należą do najgorzej opłacanych grup zawodowych w Polsce. Znaczna część z nich zalicza się do tzw. „biednych pracujących”, czyli osób, które pomimo pracy zarobkowej nie są w stanie zaspokoić podstawowych potrzeb swoich rodzin. Nagminna praktyką stosowana przez sieci handlowe jest zatrudnianie pracowników na niepełne etaty, co jeszcze bardziej ogranicza i tak niewielkie wynagrodzenia tych osób.

Większość pracowników handlu wielkopowierzchniowego to kobiety, które łączą prace zawodową z wychowywaniem dzieci. Uruchomiony w ubiegłym roku rządowy program „Rodzina 500+” stanowi dla nich ogromne wsparcie. **Świadczenie wychowawcze uzyskiwane z tego programu jest nieopodatkowane i nie stanowi dochodu w myśl przepisów podatkowych.** Nie jest ono również wliczane do dochodu przy ustalaniu prawa do świadczenia z pomocy społecznej. Za absolutnie niedopuszczalne uważamy więc próby odbierania świadczenia z ZFŚS pracownikom korzystającym z programu „Rodzina 500+”. Takie postępowanie w naszej ocenie jest nie tylko niezgodne z prawem, ale również z podstawowymi normami moralnymi. Trudno bowiem inaczej określić pozbawienie pracowników należnych im świadczeń dlatego, że posiadają dzieci.

Krajowy Sekretariat Banków, Handlu i Ubezpieczeń NSZZ „Solidarność” informuje, że podjęcie wszelkie przewidziane prawem działania wobec pracodawców ograniczających uprawnienia pracowników korzystających z programu „Rodzina 500+” - czytamy dalej w oświadczeniu. Oświadczenie podpisał przewodniczący KSB,HiU NSZZ „Solidarność” Alfred Bujara.

W związku z doniesieniami medialnymi o wymaganiu od pracowników Auchan Polska Sp. z o.o. składania oświadczeń o pobieraniu środków z programu „Rodzina 500 plus”, pod groźbą zwolnienia z pracy, minister Elżbieta Rafalska zwróciła się do Głównego Inspektora Pracy Romana Giedrojcia o pilne przeprowadzenie kontroli oraz przekazanie raportu pokontrolnego.

(red.)

Podwyżki dla nauczycieli co rok



W kwietniu nauczyciele otrzymają informację, na jaki wzrost pensji będą mogli liczyć od 2018 roku. W 2017 ograniczy się on tylko do wskaźnika waloryzacji, który ma wynosić 1,3 proc. Takie informacje przekazała Anna Zalewska, minister edukacji narodowej, podczas przeglądu jej resortu przez szefowa rządu.

W MEN od dwóch miesięcy działa zespół składający się z przedstawicieli związków zawodowych i samorządów, a także ministerialnych urzędników. Zajmuje się m.in. zmianą systemu wynagradzania nauczycieli, a także sposobem naliczania średnich płac.

- Chcemy w ten sposób uporządkować, a jednocześnie wskazać drogę do kolejnych podwyżek dla nauczycieli – stwierdziła Anna Zalewska.

Jesteśmy zadowoleni z tej deklaracji – mówi Ryszard Proksa, Przewodniczący Sekcji Krajowej Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność”. - Podczas wcześniejszych rozmów z premier Beatą Szydło otrzymaliśmy zapewnienie, że podwyżki będą w kolejnych latach, aż do końca kadencji. Szefowa rządu ich wysokość uzależniła od ściągłości podatków – dodaje.

Związkowcy chcą też nowej definicji wynagrodzenia nauczycielskiego. - Powinno być w niej zawarte to, co dzięki np. odprawom czy wynagrodzeniom za godziny ponadwymiarowe może otrzymać – twierdzi Ryszard Proksa.

Tłumaczy, że w zamian nauczyciele mogliby zrezygnować na korzyść samorządów z obowiązku naliczania średniej płacy. Kompleksowe rozwiązanie dotyczące wynagradzania nauczycieli mają się znaleźć w nowej ustawie o finansowaniu oświaty, której wejście w życie jest planowane na 2018 r.

Źródło informacji: Dziennik Gazeta Prawna

Młodzi promują Związek

16 stycznia 2017 r. odbył się noworoczny event zorganizowany przez Zakładową Organizację Związkową NSZZ „Solidarność” przy Politechnice Opolskiej. W trakcie imprezy można było między innymi: zwiedzać niesamowitą ekspozycję pojazdów w Latającym Muzeum Motoryzacji, założonym przez dra Wacława Hepnera, a także pojeździć na Rollkowsku. Oczywiście nie mogło nas tam zabraknąć! Związkowcy z Regionalnej Sekcji Młodych przy Zarządzie Regionu bawili się świetnie i promowali nasz Związek.

(red.)



Wyjazdowe szkolenie dla nowych przewodniczących i członków Regionalnej Sekcji Młodych w Turawie

„wiedza kosztuje ale niewiedza kosztuje jeszcze więcej”

W dniach 16-18 stycznia w Turawie odbyło się trzydniowe wyjazdowe szkolenie z podstaw funkcjonowania związków zawodowych dla nowych przewodniczących i członków Regionalnej Sekcji Młodych przy Zarządzie Regionu.

Uczestnicy w trakcie szkolenia zostali zapoznani z podstawami prawnymi działalności związkowej, Statutem NSZZ „Solidarność” i strukturą związku oraz celami związku i sposobami ich realizacji. Uprawnienia organizacji związkowej, praca Komisji Zakładowej oraz organizowanie spotkań KZ i OZ, również były omawiane podczas tego szkolenia.

Szkolenie przeprowadzili trenerzy związkowi Grzegorz Adamczyk i Marcin Laskowski.



Na zakończenie warsztatów w dyskusji omówiono aktualne problemy związku – było ciekawie.

SOD II – kontynuacja szkolenia zaplanowana jest na przełomie lutego/marca bieżącego roku.

Grzegorz Adamczyk

Biuletyn informacyjny „S” Zarządu Regionu Śląska Opolskiego

pod red. J. Malinowskiej, korekta Marzena Kucz Opole, ul. Ks. Damrota 4, tel. 77 423 28 60, fax 77 454 55 48 lub 77 423 28 77,

wydano nakładem: PZ SOLPRESS Opole, ul. Ks. Damrota 4, tel. 77 454 52 87

Materiałów nie zamawianych redakcja nie zwraca, zachowując sobie prawo do skrótów i zmian tytułu.