

Biuuletyn informacyjny

SOLIDARNOŚĆ

REGIONU ŚLĄSKA OPOLSKIEGO

LUTY/MARZEC 2022 r. /Nr 2-3 (453-454)

www.solidarnosc.org.pl/opole

e-mail: opole@solidarnosc.org.pl

Zorganizowani mają lepiej!

W ostatnim czasie Prezydium Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego zarejestrowało:

- OZ NSZZ „Solidarność” w PGL LP Nadleśnictwo Prudnik,
- OZ NSZZ „Solidarność” w Muzeum Polskiej Piosenki w Opolu,
- OZ NSZZ „Solidarność” w Poligal Polska Sp. z o. o. w Skarbimierzu Osiedle,
- OZ NSZZ „Solidarność” w Wodociągach Sp. z o. o. w Głucholazach,
- OZ NSZZ „Solidarność” w Miejskim Ośrodku Pomocy Osobom Bezdomnym i Uzależnionym w Opolu.

Koleżanki i kolegów serdecznie witamy w naszym gronie!



Dlaczego warto zostać członkiem „Solidarności”?

Sytuacja ekonomiczna wywiera duży wpływ na rynek pracy, na sferę stosunków pracy oraz na relacje pomiędzy pracownikiem, a pracodawcą. Często relacje te nie są prawidłowe, a prawa pracowników nie znajdują właściwego zrozumienia ze strony pracodawców – mówi Cecylia Gonet, przewodnicząca Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego.

Co należy zrobić, jakie działania trzeba podjąć, abyśmy, jako pracownicy byli przez pracodawcę traktowani jak partnerzy. Aby nasze podstawowe prawa były przestrzegane?

Najlepszym sposobem, aby poprawić swoje warunki pracy jest zachęcenie jak największej ilości koleżanek i kolegów z pracy do dołączenia do NSZZ „Solidarność”. Im więcej będzie członków Związku, tym większy wpływ będziecie mieli na warunki pracy i wysokość zarobków.

Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych oraz Statutem NSZZ Solidarność, nasz Związek:

- Podejmuje działania mające na celu obronę interesów pracowników, zarówno zawodowych, socjalnych, materialnych, jak i kulturalnych.
- Zajmujemy się także nadzorowaniem, kontrolą oraz oceną warunków pracy, w szczególności w zakresie przepisów BHP.
- Upominamy się o respektowanie przez pracodawców praw pracowniczych, walczymy o przejrzysty system wynagradzania i premiowania, trwałość zatrudnienia oraz bronimy miejsc pracy.
- Opiniujemy decyzje pracodawców oraz akty prawne dotyczące pracowników.
- W miarę możliwości udzielamy pomocy materialnej członkom związku oraz staramy się wpływać na rzecz właściwej atmosfery w pracy, praworządności, sprawiedliwości społecznej oraz solidarności w stosunkach międzyludzkich.

Wspólną cechą wszystkich naszych zadań jest obrona pracownika wszędzie tam, gdzie jego prawa są zagrożone oraz dbanie o interes każdego z zatrudnionych – podkreśla przewodnicząca.

Kilku pracowników zrzeszonych w Solidarności na kilkuset zatrudnionych ma ograniczone możliwości działania i może jedynie patrzeć pracodawcy na ręce. Jednak większa liczba zrzeszonych członków może występować z odpowiednimi postulatami, ponieważ pracodawca wie, że za reprezentantami – którzy uczestniczą z nimi w negocjacjach – stoi znaczna część całej załogi.

dok. na str. 3

Nie żyje Stanisław Kuraś

Z niewypowiedzianym smutkiem przyjęliśmy wiadomość o śmierci Stanisława Kurasia, Zasłużonego Członka NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego, działacza związkowego z Głuchołaz.



Stanisław Kuraś był związany z „Solidarnością” od 1980 r. Miał niezaprzeczalny wpływ w utrzymanie tożsamości związku i jego nieprzerwanej działalności w okresie stanu wojennego. Swoją postawą budował wizerunek „Solidarności” na terenie Głuchołaz. Stale doskonalił swoje

kwalifikacje związkowe uczestnicząc w szkoleniach, naradach, warsztatach. Był wrażliwy na krzywdę ludzką, chętnie służył pomocą. Za swoje zaangażowanie w obronę zakładu pracy przed upadłością 2 września 2000 r, otrzymał odznaczenie: Zasłużony dla Fabryki Armatury Głuchołazy S.A. Stanisław Kuraś działając przez szereg lat w strukturach Opolskiej Solidarności pełnił wiele funkcji, był długoletnim delegatem na WZD R i członkiem Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego, długoletnim przewodniczącym Fabryki Armatur w Głuchołazach i przewodniczącym O/ZR w Głuchołazach.

W obliczu ogromnej straty,
jaką jest śmierć najbliższej osoby,

wyrazy głębokiego współczucia
oraz słowa wsparcia i otuchy

Rodzinie i Bliskim

śp. **STANISŁAWA KURASIA**

składa
Przewodnicząca Zarządu Regionu
NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego
Cecylia Gonet

Ogromny sukces Policjantów!



Wtrakcie odbywającego się w piątek 4 lutego w Ustroniu konwentu przewodniczących organizacji skupiających Funkcjonariuszy i Pracowników Policji z terenu całego kraju powołano Tymczasową Radę Sekcji Krajowej Funkcjonariuszy i Pracowników Policji. Przewodniczącym Tymczasowej Rady Krajowej Sekcji został Mirosław Soboń, zastępcą Krzysztof Potaczek, sekretarzem Jacek Łukasik. Serdecznie gratulujemy!

Przypominamy, że 2 grudnia przewodniczący organizacji związkowych NSZZ „Solidarność” reprezentujący Funkcjonariuszy i Pracowników Policji z Regionu: Śląska Opolskiego, Śląska Dąbrowskiego i Małopolski podpisali w Wiśle List intencyjny ws. powołania Krajowej Sekcji Funkcjonariuszy i Pracowników Policji. Wówczas Krzysztof Potaczek, przewodniczący OM NSZZ „Solidarność” Funkcjonariuszy i Pracowników Policji z/s w Kluczborku mówił: powołanie Sekcji jest niezmiernie istotne ponieważ w myśl ustawy będziemy wówczas reprezentatywni i możemy stać się podmiotem w rozmowach z Komendantem Głównym i Ministrem MSWiA. Na chwilę obecną zrzeszamy 850 członków, aby utworzyć Sekcję musi być nas 1.000.- Do osiągnięcia zamierzonego celu wyznaczili sobie 4. miesiące. Wystarczyły 2. Jeszcze raz serdecznie gratulujemy!

Z głębokim żalem i niewypowiedzianym smutkiem
przyjęliśmy wiadomość o śmierci

Piotra Medyńskiego
*aktywnego członka NSZZ „Solidarność”
Pracowników Oświaty i Wychowania w Brzegu,
wieloletniego nauczyciela
II Liceum Ogólnokształcącego w Brzegu.*

Wyrazy głębokiego współczucia i słowa otuchy
Rodzinie i Bliskim
składa:

Przewodnicząca ZR NSZZ „Solidarność”
Śląska Opolskiego - Cecylia Gonet
Zarząd i członkowie OM NSZZ „Solidarność”
Pracowników Oświaty i Wychowania w Brzegu
oraz Regionalnej Sekcji Oświaty i Wychowania
przy Zarządzie Regionu Śląska Opolskiego w Opolu

Zorganizowani ...

dok. ze str. 1

Dlaczego warto należeć do NSZZ Solidarność?

- Pracownik niebędący członkiem Związku nie będzie poinformowany o zamiarze wypowiedzenia mu umowy o pracę. Stanowisko takie zajął Sąd Najwyższy – podejmując uchwałę w dniu 20.06.1991 r. (I PZP 11/91), w której sentencji stwierdzono, iż „kierownik zakładu pracy nie ma obowiązku zawiadamiania na podstawie art. 38 § 1 Kodeksu Pracy o zamiarze wypowiedzenia umowy o pracę działających w zakładzie pracy organizacji związkowych w sytuacji, gdy pracownik nie zrzeczo się nie wskazał do obrony swoich praw zakładowej organizacji, która wyraziła na to zgodę”. Pracodawca chcąc rozwiązać z Tobą umowę o pracę musi zasięgnąć opinii Związku. Sprzeciw organizacji zakładowej powoduje, że Twoja sytuacja staje się niewspółmiernie lepsza, niż kiedy będziesz sam.
- Zasady Twojego wynagradzania ustalane są w uzgodnieniu ze Związkiem. Nie jesteś skazany na jedyną propozycję „nie do odrzucenia”, jaką przedstawi Ci pracodawca.
- Związek egzekwuje świadczenia należne Tobie i Twoim kolegom.
- Za pośrednictwem Społecznej Inspekcji Pracy Związek dba o odpowiednie i zgodne z prawem zasady bezpieczeństwa i warunki pracy.
- Gdy w zakładzie naruszane są przepisy prawa pracy to z inicjatywy Związku może być przeprowadzona kontrola Państwowej Inspekcji Pracy.
- Pracodawca naruszając Twoją godność spotyka się z reakcją przedstawicieli NSZZ „Solidarność”.
- Poprzez swoich związkowych przedstawicieli masz możliwość kontrolowania wydatków z funduszu socjalnego i mieszkaniowego.

Serdecznie zachęcam wszystkich Pracowników do wstępowania w szeregi NSZZ „Solidarność”.

**Przewodnicząca Zarządu Regionu
NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego
Cecylia Gonet**

Z głębokim żalem i smutkiem przyjęliśmy wiadomość o śmierci

Krzysztofa Lecha

byłego przewodniczącego Klubu SIP
NSZZ „Solidarność”
Regionu Śląska Opolskiego

Łącząc się w żalobie i smutku
wyrazy współczucia i słowa otuchy

Rodzinie i Bliskim

składa:
Przewodnicząca Zarządu Regionu
NSZZ Solidarność” Śląska Opolskiego
Cecylia Gonet

Rusza kampania przeciwko bezpłatnym stażom i praktykom!

Wprowadzenie zakazu odbywania bezpłatnych staży, które są podejmowane po zakończeniu formalnej edukacji w celu zdobycia doświadczenia zawodowego przed podjęciem regularnej pracy, oraz zapewnienie, że staże nie będą zastępowały miejsc pracy dla wchodzących na rynek to główne cele kampanii, którą rozpoczął Komitet Młodych EKZZ.

„Młodzi pracownicy zasługują na wysokiej jakości miejsca pracy i godne wynagrodzenie, a skuteczny i egzekwowalny zakaz odbywania bezpłatnych staży jest jedną z zaległych obietnic, którą teraz, również dzięki impulsowi, jakim jest Europejski Rok Młodzieży, mamy szansę spełnić” – można przeczytać w liście skierowanym do członków Parlamentu Europejskiego przez Ludovica Voeta i Teę Jarc z EKZZ w przededniu ważnego dla sprawy momentu – kiedy Parlament Europejski spotka się w Strasburgu, aby głosować nad rezolucją w sprawie Poprawy sytuacji młodych. Jedną z poprawek, która będzie przedmiotem debaty, zakłada wprowadzenie zakazu organizowania bezpłatnych praktyk.

Kampania odnosi się nie tylko do samego wymogu odpłatności praktyk. Jej celem jest również promowanie wysokiej jakości oferty kierowanej do osób rozpoczynających karierę. Mowa o szeregu kryteriów, które powinny zostać spełnione, jak np. jasne zasady rekrutacji, pisemna umowa, rozwój umiejętności, odpowiednie środowisko pracy i warunki pracy oraz dostęp do ochrony socjalnej i ubezpieczeń.

Zakaz organizacji darmowych praktyk i walka o poprawę warunków ich odbywania to również cele NSZZ „Solidarność” i działającej w strukturach Związku Krajowej Sekcji Młodych. Solidarność od wielu lat zabiega o wprowadzenie wiążących wymogów dotyczących jakości oferty staży organizowanych poprzez urzędy pracy, m.in. w ramach programu „Gwarancji dla młodzieży”. Jest to również postulat zgłaszany obecnie, w okresie programowania „Wzmocnionych Gwarancji dla młodzieży”. W polskim kontekście istotne znaczenie ma również nowelizacja ustawy o praktykach absolwenckich, która dopuszcza organizowanie nieodpłatnych praktyk, wprowadzając jednocześnie pułap maksymalnego wynagrodzenia.

źródło: www.solidarnosc.org.pl

Polacy pracują dłużej

Polacy, w porównaniu do najbardziej rozwiniętych krajów europejskich, pracują zauważalnie dłużej – średnio nawet 39,7 godz. tygodniowo, podczas gdy Francuzi, Szwedzi, Niemcy czy Duńczycy – poniżej 36 godzin, a Holendrzy nawet poniżej 30 godzin.

O ile jednak w Niemczech, Austrii, Holandii czy Danii praca poniżej 40 godz. tygodniowo dotyczy ok. 20 proc. pracowników lub nawet więcej, to w Polsce ten odsetek wynosi niespełna 6 proc. W porównaniu do państw z naszego regionu (Czechy, Słowacja, Węgry) różnice są niewielkie. Wg danych Eurostatu Czesi i Słowacy pracują średnio 39.3 godz. tygodniowo, a Węgrzy 39.5. Jak podkreślają ekonomiści w krajach, w których pracuje się krócej, produktywność jest wyższa.

Źródło interia.pl

29 marca - Dzień Metalowca

Z okazji Dnia Metalowca

wszystkim pracownikom związanym z branżą metalową
składam najserdeczniejsze życzenia
stabilizacji zawodowej i godziwego wynagrodzenia.

Łączę najlepsze życzenia spełnienia planów, wielu sukcesów,
zdrowia i wszelkiej pomyślności.



Przewodnicząca Zarządu Regionu
NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego
Cecylia Gonet

Nadchodzą zmiany

Polacy zyskają najpewniej w tym roku dodatkowe dziesięć tygodni płatno urlopu rodzicielskiego. To zmiana narzucona przez unijną dyrektywę w sprawie polityki zatrudnienia tzw. work-life balance. Jak podaje Dziennik Gazeta Prawna w wykazie prac legislacyjnych rządu są założenia projektu nowelizacji kodeksu pracy. Do 2 sierpnia br. Polska musi implementować unijną dyrektywę.

Osiem miesięcy ma Polska na wdrożenie unijnej dyrektywy, która zmieni zasady przechodzenia na urlop rodzicielski. Rząd musi wprowadzić przepisy, które każdemu z rodziców zagwarantują co najmniej dwa miesiące urlopu rodzicielskiego. W praktyce dni wolne będą zagwarantowane ojcu dziecka. Jeśli nie wykorzysta ich ojciec dziecka, to przepadną.

Matki wciąż będą mogły korzystać z urlopów po urodzeniu dziecka, którym można dowolnie się dzielić (z wyjątkiem pierwszych 14 tygodni macierzyńskiego zagwarantowanych matce).

Jak podaje „DGP” wszyscy zatrudnieni zyskają też pięć dni bezpłatnego urlopu opiekuńczego, w trakcie którego będą mogli zajmować się niesamodzielnymi członkami rodziny, np. dziadkami. W razie nagłego wypadku lub choroby każdy pracownik będzie mógł też skorzystać z dwóch dni zwolnienia z pracy, za które otrzyma połowę wynagrodzenia.

W sprawie wypowiedzeń umów o pracę na czas określony trudniej będzie rozwiązać umowy czasowe m.in. z uwagi na ryzyko zaskarżenia powodów zwolnienia do sądu. Obowiązkowa będzie też konsultacja zamiaru wypowiedzenia z reprezentującym czasowo zatrudnionego pracownika związkiem zawodowym.

Przepisy dyrektywy należy implementować do sierpnia 2022 r, ale można wdrożyć odpowiednio długie vacatio legis, które ułatwi przystosowanie się do zmian. Zmodyfikowane zasady mogą więc obowiązywać od 1 stycznia 2023 r. I tu uwaga: nie jest też przesądzone, w jaki sposób ustawodawca dostosuje krajowe zasady do dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady Europy, tzn. czy wydzieli dwa miesiące dla każdego rodzica z obecnego wymiaru urlopu (co w praktyce oznacza skrócenie urlopów kobiet z

12 miesięcy do 10 miesięcy), czy wydłuży płatną opiekę o te dwa miesiące – z 12 do 14 miesięcy.

Teoretycznie jej celem jest poprawa równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, włączenie partnera w obowiązki rodzinne i poprawa sytuacji kobiet na rynku pracy. Jednak unijna dyrektywa zakłada przyznanie rodzicom prawa do urlopu rodzicielskiego dzielonych po równo i nie będzie możliwe przeniesienie urlopu na jedno z rodziców. O ile polski rząd utrzyma obecny wymiar urlopu rodzicielskiego i wydzieli dwa obowiązkowe miesiące dla każdego rodzica to de facto maksymalny urlop kobiet skróci z 12 do 10 miesięcy. Możliwe jest również wydłużenie opieki o dodatkowe dwa miesiące, czyli do 14 miesięcy. To oznaczałoby jednak nowe koszty dla budżetu państwa.

Obecnie urlop rodzicielski przysługuje zarówno ojcu, jak i matce. Może on trwać do 32 tygodni. Możliwe jest, że np. ojciec nie skorzysta z tej możliwości. Wówczas cały urlop rodzicielski może wykorzystać matka. W takiej sytuacji, wraz z urlopem macierzyńskim, kobieta ma do wykorzystania roczny urlop. Po nim może pójść na bezpłatny urlop wychowawczy.

Na wykorzystanie urlopu rodzicielskiego decyduje się w Polsce co setny ojciec. Zatem zachętą dla ojców, by pójść na urlop rodzicielski, byłaby pewność zatrudnienia oraz usunięcie zagrożenia finansowego obniżenia dochodu rodziny. Matki chętniej zostawiałyby dziecko w domu, jeśli byłoby je stać na opłacenie opiekunki.

Swoją rolę grają stereotypy i kwestie kulturowe. „Macierzyństwo i praca zawodowa” przegrywa z podejściem: „albo macierzyństwo, albo praca zawodowa”. Kobieta powracająca wcześniej z urlopu rodzicielskiego jest „karierowiczką”, ale pracujący więcej mężczyźni postrzegani są jako ten dbający o rodzinę. Są firmy, które wdrożyły rozwiązania sprzyjające angażowaniu się ojców poprzez wprowadzenie dodatkowego płatnego urlopu na opiekę nad dzieckiem. Sprzyja to budowaniu więzi przedsiębiorstwa z pracownikami. Z jednej strony to wsparcie dla pracowników, a z drugiej pracownikom bardziej zależy na danej pracy, czują się związani z firmą.

Do tej pory dyrektywę implementowały: Austria, Belgia i Czechy.

„Solidarność” zdecydowanie sprzeciwia się łamaniu prawa!

Nie tylko na „placówkę pocztową” czy „dworzec kolejowy”, ale również na „czytelnię książek” sieci handlowe próbują omijać ograniczenie handlu w niedzielę. – To łamanie prawa – mówi jednoznacznie Piotr Duda, przewodniczący NSZZ „Solidarność”, i wyraża nadzieję, że Państwowa Inspekcja Pracy błyskawicznie rozstrzygnie te przypadki.

W pierwszą niedzielę po nowelizacji ustawy ograniczającej handel w niedzielę zdecydowana większość placówek handlowych była zamknięta. Nawet te, które jako pierwsze ogłosiły się placówkami pocztowymi. Mimo to doszło do kilku spektakularnych wyjątków.

Supermarket Intermarche w Cieszynie ogłosił się dworcem autobusowym, ponieważ obok znajduje się przystanek komunikacji miejskiej. Przed tą placówką odbyła się pikiet Solidarności, podczas której Alfred Bujara, przewodniczący Krajowego Sekretariatu Banków, Handlu i Usług NSZZ „Solidarność” domagał się pilnej kontroli PIP i wymierzenia maksymalnej kary 100 tys. zł.

– Nie możemy dopuścić, że będzie to kolejny sposób na przymuszanie pracowników do pracy w niedzielę – powiedział.

Dodatkowej pikanterii dodaje fakt, że zgodnie z prawem na dworcach nie można sprzedawać alkoholu, co zdaniem protestujących jest też powodem do wystąpienia o odebranie koncesji na sprzedaż alkoholu.

Z kolei w kilku placówkach Intermarche, np. w Brzegu, Starogardzie Gdańskim czy Oławie, sklepy otworzyły u siebie Kluby czytelnika „Interpoczytelnie”, czynne siedem

dni w tygodniu, jako powód niedzielnego handlu.

– To nic innego jak łamanie prawa. Ordynarna kpina, której trzeba się jednoznacznie przeciwstawić – powiedział Piotr Duda, komentując praktyki Intermarche. – Wystąpię jutro z oficjalnym pismem do Głównego Inspektora Pracy o kompleksową kontrolę tej sieci.

I apeluje jednocześnie do pracowników handlu oraz klientów, aby zgłaszali takie przypadki do PIP, która jest zobowiązana do zachowania tajemnicy, kto takie doniesienie złożył.

W podobnym tonie wypowiada się Janusz Śniadek, poseł PiS, były przewodniczący NSZZ „Solidarność”, który firmował ostatnią nowelizację ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę.

Według listy opublikowanej przez Ministerstwo Finansów w 2019 roku Intermarche nie zapłaciło do budżetu ani złotych podatku CIT. Podobnie było w roku 2018.

Przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” Piotr Duda w oficjalnym piśmie zwrócił się do Głównego Inspektora Pracy o przeprowadzenie kontroli we francuskiej sieci sklepów Intermarche w związku z nieprzestrzeganiem ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę.

W imieniu Związku proszę o szybką reakcję, która przywróci stosowanie prawa, jak również stanowić będzie czytelny sygnał dla obywateli, a szczególnie podmiotów z branży handlowej. Nie wolno dopuścić, aby w tak ewidentny sposób naigrywano się z obowiązującego w Polsce prawa – zaapelował szef „S”.

źródło: www.solidarnosc.org.pl

Wymierne korzyści w PPK

Ponad 2,3 miliona uczestników oszczędza swoje pieniądze w ramach Pracowniczych Planów Kapitałowych. W ciągu 2,5 roku osoby te zgromadziły ponad 8 mld zł, do których dopisano ponad 425 mln środków zarobionych przez instytucje finansowe. Zdaniem prezesa PFR Roberta Zapotocznego konieczna jest nowelizacja ustawy o PPK, tak aby usprawnić techniczną stronę programu, szczególnie w zakresie ułatwień dla przedsiębiorców.

Przypomnijmy. Pracownicze Plany Kapitałowe (PPK) wchodziły w życie etapami od lipca 2019 r. W pierwszej kolejności duże firmy, w dalszej średnie i od stycznia 2021 r. pozostałe. PPK to powszechny program gromadzenia oszczędności przez osoby fizyczne, z przeznaczeniem na wypłatę po 60. roku życia. Tworzone są w części przez samego pracownika, w części przez pracodawcę oraz w części przez dopłaty z budżetu państwa.

Choć najkorzystniej wykorzystać środki zgromadzone w PPK po 60. roku życia, przeznaczając ich część na dodatek do emerytury, to mają one charakter prywatny, czyli taki jak konto osobiste w banku. Co oznacza, że w każdej chwili można je wycofać, zaprzestając uczestnictwa w programie.

Tymczasem jak informuje na portalu Bankier.pl prezes Polskiego Funduszu Rozwoju Robert Zapotoczny dla

zwiększenia atrakcyjności programu, konieczne są zmiany.

– Przepisy dotyczące kwestii technicznych, np. terminów wpłat lub innych rozwiązań, które mogą ułatwić bądź utrudniać życie pracodawcom, trzeba zrewidować i zmienić, żeby spełniały swoją funkcję jeszcze lepiej – zapowiedział.

Zapotoczny zapowiedział, że taki przegląd ustawy nastąpi do końca tego roku.

Z wyciecen portalu PPK osoba zarabiająca średnią krajową, która oszczędza od grudnia 2019 roku zgromadziła na koncie ok. 6 tys. zł. Bierze się to stąd, że comiesięczny kapitał tworzony jest z własnego wkładu (min. 2 proc. wynagrodzenia brutto) plus wpłata pracodawcy (min. 1,5 wynagrodzenia brutto) oraz comiesięcznej dopłaty z budżetu państwa w wysokości 20 zł. W uproszczeniu przy średnich zarobkach do każdego 100 zł wpłaconego przez pracownika, pracodawca i budżet dokładają drugie 100 zł. Co daje w praktyce 100 proc. stopę zwrotu. Do tego dochodzą środki zarobione przez instytucje finansowe, które obracają zgromadzonymi środkami. Tych w skali całego programu jest ponad 425 mln zł.

Dzięki temu oszczędności zgromadzone na PPK są wyższe od 100 do 130 proc. w stosunku do oszczędności tworzonych poza programem.

źródło: www.solidarnosc.org.pl

Wyniki kontroli PIP

Wstępne wyniki kontroli z 13 lutego pokazują, że pracodawcy przestrzegają zakazu handlu w niedzielę, a otwarte placówki działały na podstawie wyłączeń – podała Państwowa Inspekcja Pracy we wtorkowym komunikacie (15 lutego), podkreślając, że kontrole nie zostały jeszcze zakończone.

W niedzielę 13 lutego 2022 r. na polecenie Katarzyny Łażewskiej-Hrycko, Głównego Inspektora Pracy, inspektorzy pracy przeprowadzili czynności sprawdzające wobec sklepów, w których - zgodnie z pozyskanymi informacjami - miał być w tym dniu prowadzony handel.

Zgodnie z komunikatem PIP podjęte czynności miały na celu ustalenie, na jakie wyłączenia spod zakazu handlu powołują się placówki, a w szczególności czy prawidłowo korzystają z wyłączeń dotyczących placówek handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku oraz placówek handlowych na dworcach.

„Jestem zadowolona z tych wstępnych wyników, bo pokazują one, że, przynajmniej na pierwszy rzut oka, pracodawcy poważnie potraktowali ustawowe zapisy i się do nich zastosowali” - oceniła Główna Inspektor Pracy Katarzyna Łażewska-Hrycko, cytowana w komunikacie PIP.

Jak podkreślono, rozpoczęte w dniu 13 lutego 2022 r. kontrole nie zostały zakończone. Inspektorzy pracy czekają na przedłożenie dokumentów, sprawdzają te, które zostały im okazane, a także dokonują analizy ustalonych stanów faktycznych w kontekście obowiązujących przepisów. „Do czasu zakończenia czynności kontrolnych i wydania środków prawnych nie będzie możliwe przesądzenie, ile placówek naruszało postanowienia ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni” - zastrzegła PIP.

W ramach kontroli inspektorzy sprawdzili 257 placówek handlowych, wśród których 40 należało do sieci Intermarche, stwierdzając, że 95 było zamkniętych (w tym 31 działających jako Intermarche) - podano. W pozostałych 162 skontrolowanych sklepach – zgodnie z deklaracjami przedsiębiorców

- handel był prowadzony w oparciu o wyłączenia z ustawy o ograniczeniu handlu w niedzielę i święta oraz w niektóre inne dni, bądź w dniu kontroli nie było możliwe dokonanie ustaleń ze względu na brak osób uprawnionych do złożenia wyjaśnień.

Inspektorzy pracy ustalili, że w 96 przypadkach handel prowadzony był zgodnie z przepisami przez przedsiębiorcę będącego osobą fizyczną wyłącznie osobiście, we własnym imieniu i na własny rachunek lub też przy pomocy członków jego rodziny.

Wśród pozostałych wyłączeń, z których korzystały sklepy prowadzące handel w niedzielę, komunikat wymienił przykładowo korzystanie ze statusu placówki handlowej w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury (głównie czytelnie, kluby czytelnika – osiem placówek, w tym siedem należących do sieci Intermarche), zakładu pogrzebowego (jeden sklep), placówki zlokalizowanej na dworcu (jeden sklep Intermarche), stacji paliw płynnych (jeden sklep Intermarche), placówki handlowej, której przeważająca działalność polega na handlu wyrobami tytoniowymi.

Przeprowadzone kontrole potwierdziły informacje o korzystaniu przez część przedsiębiorców z wyłączeń spod zakazu handlu dla placówek handlowych w zakładach prowadzących działalność w zakresie kultury, sportu, oświaty, turystyki i wypoczynku oraz placówek handlowych na dworcach.

Jak podkreśliła cytowana w komunikacie Główna Inspektor Pracy, w zależności od potrzeb Inspekcja będzie kontynuowała niedzielne kontrole placówek handlowych. „Jesteśmy gotowi reagować na każde zgłoszenie o podejrzeniu omijania przepisów. Przypadki łamania obowiązującego zakazu, w szczególności podejmowanie pozornych działań, będą przez nas sankcjonowane z wykorzystaniem wszystkich posiadanych środków prawnych” - wskazała Łażewska-Hrycko. (PAP)

autorka: Małgorzata Werner-Woś
źródło: solidarnosc.org.pl

Komunikat Rady Krajowej SOiW NSZZ „Solidarność”

Podczas obrad Rady Krajowej Sekcji Oświaty i Wychowania NSZZ „Solidarność” omówiono pracę sekcji w ciągu ostatnich dwóch miesięcy.

W związku z zawieszeniem rozmów prowadzonych pod patronatem Prezydenta RP między KSOiW i MEiN w przedmiocie realizacji VI Punktu Porozumienia z 2019 r., przez stronę rządową, Prezydium KSOiW zwróciło się z listem do Prezydenta RP o wznowienie rozmów z kierownictwem resortu edukacji.

Rada KSOiW przyjęła stanowisko, w którym żąda przywrócenia art. 88 Karty nauczyciela będącego wyrazem uszanowania praw nabytych oraz zasady zaufania obywateli do państwa oraz stanowionego prawa.

Przedstawiono stanowiska Prezydium KSOiW w sprawie waloryzacji płac od stycznia 2022 r. i rozliczenia godzin ponadwymiarowych, przekazane ministerstwu edukacji.

Poruszono temat działań MEiN w kierunku promowania edukacji włączającej i związanych z nią zagrożeń dla środowiska oświatowego. Sekcja nadal niepokoi się kontynuacją działań ministerstwa bez prowadzenia konsultacji ze stroną społeczną.

Omówiono również problemy dotyczące szkolnictwa zawodowego, a w szczególności kwestię pracy nauczycieli podczas egzaminów zawodowych.

Zrelacjonowano udział sekcji w działaniach Europejskiego Komitetu Związków Zawodowych, w szczególności realizacji projektu dotyczącego atrakcyjności zawodu nauczyciela.

Mecenas T. Gryczan szczegółowo przedstawił problematykę ustaw zmieniających prawo oświatowe. Zreferował również aktualne działania „Solidarności” w europejskich i międzynarodowych organizacjach związkowych.

źródło: *RK SOiW NSZZ „S”*

Konsultacje zmian do kodeksu pracy

Komisja Krajowa otrzymała projekt zmian do kodeksu pracy w trybie art. 19 ustawy o związkach zawodowych. Projekt ma implementować do polskiego porządku prawnego dwie dyrektywy tj. - dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1152 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie przejrzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej (Dz. Urz. UE. L Nr 186, str. 105) - dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1158 z dnia 20 czerwca 2019 r. w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów oraz uchylającej dyrektywę Rady 2010/18/UE (Dz. Urz. UE. L. Nr 188, str. 79).

W projekcie znalazło się wiele ciekawych rozwiązań mających na celu ułatwienia pracownikom godzenia obowiązków rodzinnych z pracą oraz rozszerzenie zakresu informacji przekazywanych pracownikom o warunkach zatrudnienia, a także zapewnienia większej ochrony pracownikom zatrudnionym w ramach terminowych umów o pracę.

Projekt zakłada wprowadzenie zmian dotyczących umowy o pracę na okres próbny oraz umowy o pracę na czas określony. Projekt nie modyfikuje okresu na jaki może zostać zawarta umowa na okres próbny, ale zgodnie z propozycją umowę o pracę na okres próbny będzie zawierało się na okres nieprzekraczający:

- 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy;
- 2 miesiące – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Dodatkowo strony będą mogły wydłużyć w umowie te okresy, nie więcej jednak niż o 1 miesiąc, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy.

W przypadku umów o pracę na czas określony w uzasadnieniu do projektu ustawy można przeczytać, iż są one podyktowane nieuzasadnionymi różnicami w zakresie warunków wypowiedzania umów o pracę pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony wskazywanymi przez Komisję Europejską. Zgodnie z propozycją zawartą w projektowanych przepisach również w oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca to wypowiedzenie, o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy, a w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – będzie orzekał o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa

już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu.

W projekcie przewiduje się również dodanie przepisu, zgodnie z którym pracownikowi będzie przysługiwało zwolnienie od pracy w wymiarze 2 dni lub 16 godzin w roku kalendarzowym z powodu działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna jest natychmiastowa obecność pracownika, z zachowaniem prawa do połowy wynagrodzenia. Pracodawca będzie obowiązany udzielić tego zwolnienia na żądanie i w terminie wskazanym przez pracownika, zgłoszone najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Proponuje się także dodanie w dziale siódmym Kodeksu pracy rozdziału Ia. Urlopy opiekuńcze i art. 1731 Kodeksu pracy, zgodnie z którym pracownikowi będzie przysługiwał urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych. Za członka rodziny będzie uważało się syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka. Urlop będzie udzielny w dni, które są dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Za czas urlopu opiekuńczego pracownik nie zachowa prawa do wynagrodzenia.

Nowe brzmienie zostanie nadane przepisowi kodeksu pracy odnoszącemu się do ochrony trwałości stosunku pracy pracownicy w ciąży, zgodnie z którym w okresie ciąży oraz w okresie urlopu macierzyńskiego, z którego pracownica korzysta w związku z urodzeniem dziecka, a także od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie części urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego albo jego części, urlopu ojcowskiego albo jego części, urlopu rodzicielskiego albo jego części, oraz wniosku o elastyczną organizację pracy w rozumieniu nowego art. 1881 § 2 Kodeksu pracy – do dnia zakończenia tego urlopu albo do dnia zakończenia pracy w ramach elastycznej organizacji pracy, pracodawca nie może:

1. prowadzić przygotowań dotyczących zamiaru rozwiązania stosunku pracy z tym pracownikiem;
2. wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy z tym pracownikiem, chyba że zachodzą przyczyny uzasadniające rozwiązanie umowy bez wypowiedzenia z jego winy i reprezentująca pracownika zakładowa organizacja związkowa wyraziła zgodę na rozwiązanie umowy.

W projekcie proponuje się również zmianę mającą na celu wydłużenie wieku dziecka z 4. do 8. roku życia i tym samym wydłużenie okresu, w którym pracownikowi nie będzie można bez jego zgody polecać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Szczegółowe propozycje rozwiązań do kodeksu pracy można odnaleźć w projekcie na stronie:

https://legislacja.gov.pl/projekt/12356556/katalog/12855391?fbclid=IwAR2gMEXKspwUf62YX-gyUQyoH3Nr3S-1scj2o_nXmBGjvZ2yXNvy96BMoPw#12855391

arc

źródło: www.solidarnosc.org.pl



K. Potaczek, M. Gosek, M. Sobon

Dobre rozmowy

Przewodniczący i zastępca przewodniczącego Tymczasowej Rady Sekcji Krajowej Funkcjonariuszy i Pracowników Policji „Solidarność” spotkali się w piątek 11 lutego z Mariuszem Goskiem, Posłem na Sejm RP w Kielcach. Rozmowy dotyczyły podwyżek w służbach mundurowych oraz sposobu ich podziału. Problemy służb mundurowych są bliskie Posłowi, który w Sejmie jest m.in. członkiem Komisji Administracji i Spraw Wewnętrznych.

Uroczyste otwarcie

Przewodnicząca Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego Cecylia Gonet w poniedziałek 14 lutego uczestniczyła w otwarciu nowej lokalizacji Urzędu Poczтового Kędzierzyn - Koźle 2, gdzie wraz z Andrzejem Bodzionym - Wiceprezesem Zarządu Poczty Polskiej S.A., Violetą Porowską - Posłanką na Sejm RP, Elżbietą Lipińską - Dyrektorką Regionu Sieci w Opolu uroczystie przecięła wstęgę.

Po uroczystościach związanych z otwarciem nowej placówki pocztowej w siedzibie O/ZR NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego w Kędzierzynie - Koźlu odbyło się posiedzenie Komisji Podzakładowej NSZZ „Solidarność” Pracowników Poczty Polskiej w Opolu, połączone ze spotkaniem z wiceprezesem Zarządu Poczty Polskiej S.A. Andrzejem Bodzionym.



W spotkaniu uczestniczyła Przewodnicząca Opolskiej „Solidarności” Cecylia Gonet.

Uroczysta Msza Święta

Na zaproszenie Stowarzyszenia Armii Krajowej w Kędzierzynie - Koźlu Poczet sztandarowy Oddziału Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego w Kędzierzynie - Koźlu uczestniczył w niedzielę 13 lutego w Mszy św. z okazji 80. rocznicy utworzenia Armii Krajowej.



Msza św. odprawiona została w kościele parafialnym Św. Eugeniusz De Mazenoda w Kędzierzynie - Koźlu. Poczet sztandarowy O/ZR reprezentowali: Joachim Kurzela chorąży Poczty oraz przyboczni Marian Koreń i Andrzej Furmański.

