

Jesteśmy mistrzami Europy

...w umowach śmieciowych. Kto tak twierdzi? Tym razem belgijski „References”, dodatek do francuskiego „Le Soir”. To potężna gazeta i ważny liczący się w Unii Europejskiej głos. I co tam napisali? 10 proc. populacji żyje poniżej progu ubóstwa. Jeden na 3 zatrudnionych ma niestabilną pracę, która niczego mu nie gwarantuje. W rzeczywistości tygrys ze wschodu stał się czempionem kontaktów śmieciowych. Brzmi znajomo – nieprawda?

W Warszawie blisko 60 proc. nowych pracowników pracuje na kontraktach śmieciowych, bez bezpieczeństwa socjalnego, bez odkładania składki emerytalnej, bez płatnego urlopu. Dyspocyjni na każdy czas mogą być zwolnieni z dnia na dzień – czytamy dalej. A w podsumowaniu tego tekstu jest teza o straconym pokoleniu, wykonującym pracę na rozkaz.

Problem umów śmieciowych, czy w ogóle zbyt elastycznego rynku pracy to nie wymysł i fanaberia „Solidarności”. To dramat konkretnych ludzi. „References” podaje dwa z nich: Eweliny i Darka. To najgorsza umowa, jaką można sobie wyobrazić – mówią.

Gra idzie o wielką stawkę. Nasi pracodawcy osiągają rekordowe zyski, a światowe firmy przenoszą do nas swój biznes. Przywołany w tekście rzecznik Manpower Polska mówi – Firmy lokalizują tu swoją działalność z powodu niskich kosztów pracy i bliskości Niemiec, dobrych kwalifikacji pracowników oraz ich elastyczności ponad normę.

Co z tym robić? Pracownicy muszą się organizować i tworzyć siłę, która pozwoli im mieć wpływ na swoje warunki. Ewelinie i Darkowi nie pomogły liczne dyplomy i doskonałe wykształcenie.

(ml)

Co z naszymi ustawami ?

Euro się skończyło, sportowe emocje już opadły, dlatego przewodniczący „Solidarności” Piotr Duda pyta w liście otwartym premiera Donalda Tuska – co ze związkowymi projektami ustaw. Na odpowiedź premiera nie będzie długo czekał, ale terminu mu nie wyznaczył.

W trakcie obrad Komisji Krajowej, która zebrała się 3 lipca w Domu Polonii na Krakowskim Przedmieściu w Warszawie, przewodniczący związku wezwał premiera rządu, aby wywiązał się ze swoich deklaracji.

- Za kilka dni miną dwa miesiące od czasu, gdy osobiście złożyłem Panu dwa projekty ustaw – czytamy w liście przewodniczącego. Zwracam się z pytaniem – jaki jest los naszych projektów i kiedy rozpoczną się prace nad tymi dokumentami.

Złożone premierowi 8 maja br. podczas pikiety przed Urzędem Rady Ministrów projekty dotyczą oskładkowania tzw. umów śmieciowych i ograniczenia patologii występujących wobec pracowników tymczasowych. Trzeci – o podniesieniu płacy minimalnej – jako projekt obywatelski, pod którym „S” zebrała ponad 300 tys. podpisów, od roku leży w Sejmie.

Piotr Duda przypomniał podczas konferencji prasowej, że „Solidarność” czeka na wywiązanie się z deklaracji zarówno premiera jak i prezydenta, którzy wydłużając wiek emerytalny zapowiedzieli prace nad obudowaniem tej ustawy



Fot. Tguty

innymi ustawami łagodzącymi skutki jej wprowadzenia. Przypomniał też deklarację prezydenta o wsparciu strony społecznej w tych działaniach.

Komisja Krajowa odniosła się do znowelizowanej ustawy o zgromadzeniach publicznych. W specjalnym stanowisku możemy przeczytać m.in., że zmiany w ustawie o zgromadzeniach publicznych dokonane przez koalicję PO PSL z inicjatywy Prezydenta RP ograniczają podstawowe prawo wolności obywateli – prawo do zgromadzeń. Zdaniami związkowców zostały one zmienione w taki sposób, aby w praktyce uniemożliwić zorganizowanie legalnej manifestacji. A sam szef związku skandalem nazwał tryb w jakim ustawa była przyjmowana i zapowiedział jej zaskarżenie do trybunału konstytucyjnego.

- Znowelizowane prawo na żadnym etapie nie było kon-

sultowane z partnerami społecznymi, to złamanie prawa i prawdziwy skandal – ocenił.

Komisja Krajowa w podsumowaniu stanowiska stwierdziła, że koalicja rządząca przerzucając odpowiedzialność na organizatorów manifestacji, zdejmując ją z służb odpowiedzialnych za bezpieczeństwo i porządek publiczny, wprowadzając jednocześnie kary materialne, podąża w kierunku Rosji Putina, a nie demokratycznego państwa szanującego prawo swoich obywateli do społecznego sprzeciwu.

Dyskutując o potencjalnych akcjach protestacyjnych, związkowcy uzależnili swoje działania od odpowiedzi szefa rządu. Jednak nie wyznaczyli premierowi konkretnego terminu. - to byłoby nieeleganckie – stwierdził Piotr Duda, ale zaraz dodał, że ma nadzieję na szybką odpowiedź.

"Solidarność" w Bunge Polska



W Bunge Polska, należącym do działającego na 5 kontynentach potentata branży tłuszczowej Grupy Bunge, powstała nowa organizacja NSZZ „Solidarność”. Głównym celem nowego związku jest zrównanie warunków pracy z drugim działającym w Polsce zakładem - Bunge Company.

Organizacja powstała 29 czerwca dzięki pracy Działu Rozwoju Związku KK i Sekretariatu Spożywców. Bunge Polska produkuje oleje i margaryny. Zatrudnia w Karczewie ok. 180 osób. W tej istniejącej od 2 lat firmie "Solidarność" jest pierwszym związkiem zawodowym i zrzesza obecnie 30 osób. Jego przewodniczącym został Piotr Rozum.

Do końca 2009 r. właścicielem tego zakładu była fińska firma Raisio. Od tamtej pory sytuacja pracowników dra-

matycznie się pogorszyła. Od dwóch lat nie było podwyżek, systematycznie dochodziło do nieprzestrzegania prawa pracy.

Chociaż Bunge Company i Bunge Polska należą do tej samej grupy, to warunki pracy i sytuacja pracowników ze spółek diametralnie się różni. Dlatego organizacja z zakładów w Karczewie będzie się starała doprowadzić do ich zrównania i zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy. Na razie jest na początku swojej drogi.

SPORT

Wyścig ruszył!

Ruszyła jedna z największych imprez sportowych organizowanych pod szyldem NSZZ „Solidarność”.

Radosław Stępień, wiceprezydent miasta Łodzi wyruszył 4 lipca na czele pelotonu Międzynarodowego Wyścigu Kolarskiego „Solidarność” i Olimpijczyków. Pół godziny po starcie honorowym zawodnicy dojechali na ul. Zakładową, z której zaplanowano start główny.

Rozmowa z Waldemarem Krencelem, przewodniczącym Komitetu Organizacyjnego Wyścigu.

- **Panie przewodniczący, wyścig ruszył...**

- Tak, tak, ruszył razem z wiceprezydentem miasta, który prowadzi się z „Solidarność”. Dał

radę dojechać do końca, mimo tempa 40 km/godz! Myślę, że dodała mu sił koszulka z logo NSZZ „Solidarność”, w której jechał. Ta koszulka z logo Związku jest normalnie punktowana, zakładana przez kolarza po etapie, na którym wysunął się on na prowadzenie w klasyfikacji generalnej oraz noszona przez niego w następnym dniu wyścigu.

- **Czy zawodnicy dopisali?**

- Jak zwykle. W tym roku w wyścigu wystartowało 118 zawodników. Dla nich to impreza na stałe wpisana do kalendarza imprez sportowych koniecznych do odbycia. Do 8 lipca kolarza-eprzejadą 5 województw: podkarpackie, małopolskie, świętokrzyskie, łódzkie, i wielkopolskie. Po trzech dniach ścigania na płaskim terenie rozpoczną się etapy górskie. Pierwszy dzień wyścigu



Fot. www.wyścig.com.pl

to 2 etapy: pierwszy z Łodzi do Bełchatowa 76 km oraz drugi z Tuszyna do Sieradza 140 km. Przed kolarzami kilkanaście lotnych finiszów i premii specjalnych. Imprezę zakończy etap z Jasła do Jarosławia, liczący 165 km.

- **Czy ten wyścig jest imprezą liczącą się tylko w Polsce, czy ma też jakiegokolwiek znaczenie w Europie?**

- Wyścig jest imprezą wpisaną w Międzynarodowy Kalendarz UCI (Międzynarodowej Unii Kolarskiej). Znajduje się w grupie Europe Tour. Klasa ta jest zarezerwowana dla imprez reprezentujących wysoki poziom zarówno organizacyjny jak i sportowy. Oprócz tego jest jedyną imprezą kolarską w Polsce w tej kategorii z tak szerokim zasięgiem terytorialnym i zróżnicowaną trasą.

MOP

Pomoc domowa to też praca

Niespełna pół roku zostało ministerstwu pracy do rozpoczęcia dyskusji nad ratyfikacją w Polsce konwencji Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącej pracowników domowych.

- W UE już trwa dyskusja na temat standardów w zatrudnieniu pracowników domowych. W Polsce partnerzy społeczni z Komisji Trójstronnej nie mieli okazji poznać nawet założeń nowej konwencji MOP - mówi Ewa Podgórska-Rakiel z Zespołu Prawnego KK. Zgodnie z Kon-

stytucją MOP, w terminie 12-18 miesięcy od uchwalenia nowej konwencji, ministerstwo pracy ma obowiązek podjąć działania mające na celu wdrożenie jej postanowień do ustawy (art. 19 ust. 5b). Wcześniej na forum Komisji Trójstronnej powinny zostać przedyskutowane założenia nowej konwencji. - Brak konsultacji trójstronnych w dziedzinie wdrażania standardów MOP to naruszenie ratyfikowanej przez Polskę, konwencji nr 144 MOP dotyczącej trójstronnych konsultacji w zakresie wprowadzenia w

życie międzynarodowych norm w sprawie pracy - podkreśla Ewa Podgórska-Rakiel

W myśl przyjętej w czerwcu 2011 r. konwencji 189 MOP "praca domowa" oznacza pracę wykonywaną w gospodarstwie domowym lub gospodarstwach domowych albo na ich rzecz, a określenie „pracownik domowy” oznacza każdą osobę wykonującą pracę domową w ramach stosunku pracy.

MOP zaleca, aby podstawą zatrudnienia pracowników domowych (np. pomocy domowych,

opiekunek do dzieci, osób sprzątających) był stosunek pracy. W konwencji wprost stanowi się o konieczności zawierania z pracownikami domowymi umów na piśmie, udzielania im płatnego urlopu, określenia czasu pracy i odpoczynku.

MKZZ szacuje, że na całym świecie jest około 100 mln pracowników domowych. W 82 proc. to kobiety. Wielu z nich to imigranci i osoby niepełnoletnie. W ostatnich dniach czerwca w Dublinie odbyło się międzynarodowe spotkanie poświęcone pracownikom domowym, w którym udział brali także przedstawiciele NSZZ „Solidarność”.

Lubelski Lipiec'80

8 lipca w Świdniku rozpoczynają się uroczystości 32 rocznicy Lubelskiego Lipca'80.

W programie obchodów m.in. wystawy, festyn rodzinny czy mecz piłki siatkowej. Tradycy-

cyjnie nie zabraknie też wspólnej modlitwy i symbolicznego złożenia kwiatów w miejscach związanych z wydarzeniami sprzed 32 lat.

Po tragicznym Grudniu 1970 r. na Wybrzeżu czy represjach

wobec robotników biorących udział w wystąpieniach w Radomiu w 1976, Lubelski Lipiec przełamał barierę strachu. Po raz pierwszy w historii PRL władza komunistyczna została zmuszona do podpisania porozumienia.

8 lipca 1980 roku, w świdnickiej Wytwórni Sprzętu Komunikacyjnego, rozpoczął się strajk. Robotnicy zbuntowali się przeciwko podwyżkom w zakładowej stołówce. Kilka dni

później stało już większość zakładów Lublina i regionu. Z czasem postulaty protestujących miały nie tylko charakter ekonomiczny. Strajkujący robotnicy domagali się m.in. gwarancji bezpieczeństwa dla protestujących, nowych wyborów do władz związków zawodowych i niezależnych rad pracowniczych czy wolnej prasy. Do 25 lipca protest objął ponad 50 tysięcy osób ze 150 zakładów pracy całej Lubelszczyzny.

Pakiet medyczny a umowa o pracę

Marcin C. (Warszawa): Pracodawca zapewnił mi korzystny pakiet medyczny, lecz zlikwidowano go w ramach cięcia kosztów w spółce. Czy wymagało to zmiany umowy o pracę? Napisałem w tej sprawie pismo do działu kadr, ale otrzymałem odpowiedź, że pakiet nie był elementem umowy o pracę, więc mógł być odwołany bez wręczenia wypowiedzeń zmieniających. W piśmie kadry powołały się na postanowienie NSA w Warszawie z 5.10.2010 r. II FSK 541/09.

W powołanym wyżej orzeczeniu NSA wyraził pogląd, że zawarcie umowy o pakiet medyczny nie wymaga zgody indywidualnego pracownika ani co do jej zawarcia, ani co do zakresu usług, jakie mają być objęte pakietem, ani co do ceny pakietu. Warunki dotyczące pakietu nie muszą znaleźć się w umowie o pracę, a jego zawarcie nie wymaga zmiany warunków pracy i płacy.

Pracodawca może przyznać różnego rodzaju świadczenia, w tym również niewymienione w przepisach prawa pracy. Ich przyznanie jest dla pracownika z zasady korzystne, chyba że wiązałoby się z pozbawieniem innych świadczeń. Nie ulega więc wątpliwości, że nie wymaga zmiany umowy o pracę. W tym sensie orzeczenie NSA jest trafne, jednak nie zawiera ono odpowiedzi na zadane wyżej pytanie. Sprawa przedstawia się bowiem inaczej, gdy pracodawca zamierza uszczuplić lub odebrać przyznane pracownikom świadczenia.

W przypadku, gdy dany składnik wynagrodzenia stanowi element stosunku pracy, a zamie-

rzona przez pracodawcę zmiana warunków jest istotna i dla pracownika niekorzystna, wymaga to modyfikacji umowy o pracę w formie porozumienia zmieniającego albo wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1-3 k.p.).

Nie wdając się w rozważania teoretyczne, trzeba dodać, że dotyczy to nie tylko składników wynikających z zakładowego systemu wynagradzania (np. układu zbiorowego pracy, regulaminu wynagradzania, regulaminu premiowania), ale także z innych aktów formalnie niestanowiących źródeł prawa pracy, jak np. różnego rodzaju regulaminów, zarządzeń, uchwał itp.

Jeżeli bowiem pracodawca składniki takie przyznał, należy przyjąć, że w sposób dorozumiany zostały one przez pracowników przyjęte i stały się elementem stosunku pracy. Pozostaje pytanie, czy ta sama zasada dotyczy świadczeń, które nie stanowią składników wynagrodzenia.

Kwestia pakietów medycznych i różnego rodzaju benefitów spowodowała rozbieżności w piśmiennictwie prawniczym m.in. z tego względu, że w praktyce nie traktowano ich (nie-

słusznie) jako element stosunku pracy. Wprawdzie pakiet medyczny jest świadczeniem dodatkowym, zapewnianym przez osobę trzecią (wyspecjalizowaną firmę) na podstawie umowy cywilnoprawnej, jednak jego przyznanie pracownikowi jest przecież ściśle związane z istnieniem stosunku pracy.

Do omawianego zagadnienia odniósł się ale w szerszym ujęciu – Sąd Najwyższy w wyroku z 30.09.2011 r. III PK 14/11. Z wyroku tego wynika, że pracodawca ma obowiązek zastosować wypowiedzenie zmieniające, gdy zamierza pozbawić pracowników pewnych przywilejów wykraczających ponad standardy określone przepisami prawa, przyznanych im na podstawie aktów zakładowych lub umów o pracę.

SN ponadto wskazał, że „wypowiedzenia warunków pracy i płacy wymaga także zmiana zasad przyznawania świadczeń przyznanych pracownikom jednostronnie (oświadczeniem woli) pracodawcy, niebędącą wprawdzie aktem należącym do źródeł prawa pracy w rozumieniu art. 9 kodeksu



Prawnik, Michał Janiszewski

pracy, lecz – na zasadzie dorozumianej zgody pracowników – uzupełniająca i kształtująca treść stosunków pracy załogi”.

Reasumując, odebranie lub ograniczenie uprawnień pracowników dodatkowych świadczeń, określonych w tzw. pakiecie medycznym, wymaga porozumienia zmieniającego albo wypowiedzenia zmieniającego (art. 42 § 1-3 k.p.). Jeżeli pracodawca tego zaniecha, naraża się na odpowiedzialność odszkodowawczą z art. 471 k odesku cywilnego w związku z art. 300 kodeksu pracy. Pracownik, który zgłosi zamiar skorzystania z określonej usługi medycznej w ramach dotychczasowego pakietu i jej nie otrzyma, może domagać się odszkodowania. Nie są też wykluczone dalsze roszczenia (np. związane z rozstrojem zdrowia spowodowanym niewywiązaniem się przez pracodawcę z podjętych wobec pracowników zobowiązań).

Uff, jak gorąco!

W wielu miejscach w Polsce temperatury biją rekordy. Pamiętaj o swoich prawach.

Obowiązki pracodawców w tym zakresie w dużym stopniu zależą od procesów technologicznych, które zachodzą przy wykonywaniu określonej pracy. - W innej sytuacji jest hutnik czy pracownik budowy a w innej pracownik zatrudniony w biurze - mówi Iwona Paw-

lacyk, ekspert NSZZ "S" ds. bezpieczeństwa pracy.

Zgodnie z obowiązującym prawem, jeżeli temperatura powietrza przekracza 28 st. C pracodawca powinien nieodpłatnie zapewnić pracownikom zatrudnionym w pomieszczeniach zimne napoje. Osobom pracującym na otwartej przestrzeni napoje przysługują przy temperaturze 25 st. C. Również w warunkach gorącego mikro-

klimatu (czyli w pomieszczeniach, miejscach wykonywania pracy, w których panuje wysoka temperatura), charakteryzującego się wysokim obciążeniem termicznym, powyżej 25 st. C pracownicy muszą mieć zapewnione napoje.

- Przy pracach fizycznych, gdy nie ma stałego dostępu do bieżącej wody, niezależnie od wody zdatnej do picia lub innych napojów, pracodawca zobowiązany jest do zapewniania pracownikowi co najmniej 90 litrów wody dziennie do mycia. Ma również obowiązek dbania o utrzymanie sprawności urzą-

żeń wentylacyjnych lub klimatyzacyjnych na terenie zakładu. Musi też zainstalować rolety lub żaluzje, które pozwolą zasłonić okna – przypomniał Pawlacyk. O odpowiednich warunkach pracy powinni pamiętać pracodawcy zatrudniający pracowników przy pracach wymagających wysokiej sprawności psychofizycznej, a także kobiety w ciąży i karmiące piersią. Trzeba również pamiętać o zakazie pracy młodocianych w pomieszczeniach, w których temperatura powietrza przekracza 30 st., a wilgotność względna powietrza 65 proc.