

POMORZE ZACHODNIE

JEDNOŚĆ

SOLIDARNOŚĆ

MIESIĘCZNIK

ISSN 0208-7804

Nr 3 (469)/2023

czerwiec - lipiec 2023

Rok XLIII

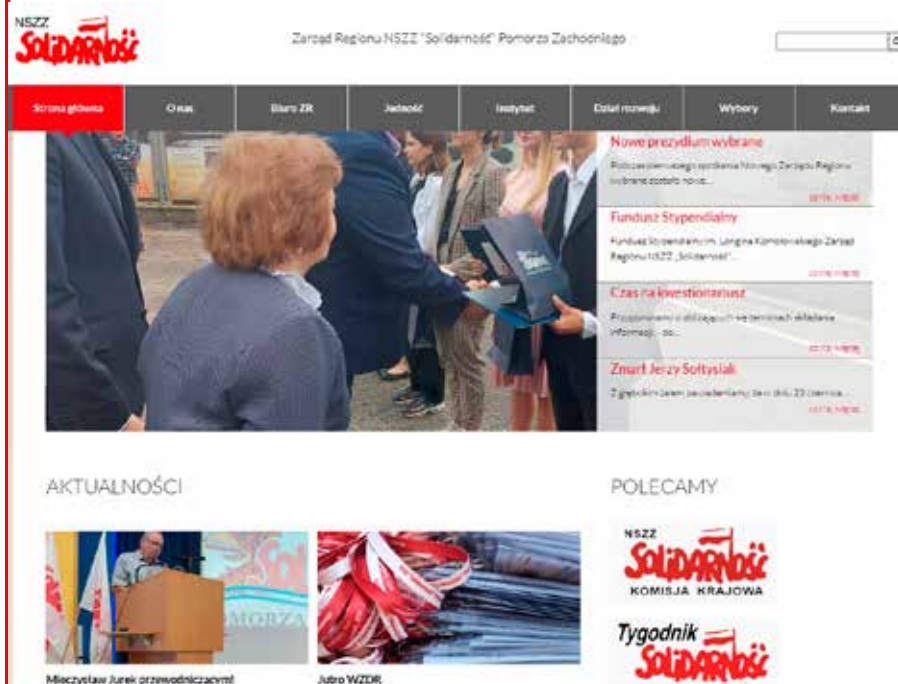
Ukazuje się od 1980 r.

www.solidarnosc.szczecin.pl

Kolejna kadencja Mieczysława Jurka



Zapraszamy na naszą stronę internetową
www.solidarnosc.szczecin.pl



W NUMERZE:

**Kolejna kadencja
M. Jurka**

- str. 3-4

**Porozumienie
z rządem**

- str. 5

**Nowe prezydium
powołane**

- str. 6-7

**Współpraca
Połuknia i Polic**

- str. 8

Zmarł Jerzy Sołtysiak

- str. 9

**Pomostówki
w Sejmie**

- str. 10-11

**Wynagrodzenie
za czas zwolnienia**

- str. 12-13

**Legalna praca
młodzieży**

- str. 14-15

**Krzyże
dla zasłużonych**

- str. 16

Zasada win-win

- str. 17

Prawnik radzi

- str. 18

**Trzecia edycja
stypendiów**

- str. 19

Znajdź nas na Facebooku:
Region-NSZZ-Solidarnosc-Pomorza-Zachodniego



„Jedność” - ukazuje się od 1980 roku
Redaktor naczelny: Katarzyna Stróżyk.
Serwis fotograficzny: obsługa własna.

Adres redakcji: 70-483 Szczecin, al. Wojska Polskiego 113, tel. 91 423 05 68, faks 91 423 05 69;
e-mail: redakcja@solidarnosc.szczecin.pl. Wydawca: NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego
Redakcja nie zwraca tekstów nie zamówionych oraz zastrzega sobie prawo ich redagowania i skracania.
Numer zamknięto: 12.07.2023 r. Do druku oddano 12.07.2023 r. Nakład 2000 egz. Skład i druk: DJ Media sp. z o.o. Łobez

Kolejna kadencja Mieczysława Jurka

Mieczysław Jurek został po raz kolejny wybrany na przewodniczącego Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego. Taką decyzję podjęto podczas XV Walnego Zebrania Delegatów Regionu, które odbyło się 23 czerwca, w audytorium Zachodniopomorskiego Uniwersytetu Technologicznego w Szczecinie.

Do udziału w WZDR uprawnionych było 138 delegatów. Przed rozpoczęciem obrad odbyła się otwarta część oficjalna, z udziałem m.in. posła Artura Szałabawki, wojewody Zbigniewa Boguckiego, Piotra Mynca – wiceprezenta Stargardu i dyrektora Renaty Krasowskiej w Gimnazjum im. Longina Komołowskiego w Połukniu.

Poseł Szałabawka i wojewoda życzyli uczestnikom dobrych, owocnych obrad.

- Nie zawsze się zgadzaliśmy. Bywało, że trzeba było dyskutować, czasami twardo, ale zawsze potrafiliśmy się dogadać – mówił Z. Bogucki. Dodał również, iż ma nadzieję, że już wkrótce uda się doprowadzić do końca realizację pomnika śruby okrętowej, upamiętniającej strajkujących w styczniu 1971. Wówczas to po raz pierwszy padło hasło „żądamy wolnych związków zawodowych”.

Piotr Mync z kolei zaapelował o dołożenie wszelkich starań, by z sukcesem zakończyć sprawę przekazania „Solidarności” historycznej świetlicy stoczniowej. Miejsce, w którym podpisane zostały Porozumienia Sierpniowe, ma zostać przekształcone w instytucję kultury, pro-



wadzoną wspólnie przez rząd i związek. Rozmowy na ten temat utknęły w Ministerstwie Kultury, ale są sygnały, że niedługo inwestycja dostanie zielone światło.

Po zakończeniu części oficjalnej, delegaci rozpoczęli obrady. Szybko udało się wybrać prezydium zebrania (Krzysztof Zieliński – przewodniczący oraz Anna Grudzińska i Krzysztof Nawrocki) oraz komisje: skrutacyjną, mandatowo-wyborczą oraz uchwał i wniosków. Sprawozdanie Regionalnej Komisji Wyborczej przedstawiła jej przewodnicząca Grażyna Balicka. Następnie przewodniczący Mieczysław Jurek przedstawił sprawozdanie z działalności w kadencji 2018-2023. Wyliczył wszystkie manifestacje i pikety, w których członkowie regionu brali udział oraz problemy, z jakimi trzeba było się zmierzyć.

- Największym wyzwaniem była dla nas pandemia – stwierdził M. Jurek. – Wymusiła ona na nas ograniczenie działalności, zamknięcie biur. Naszym głównym celem w nadchodzącej kadencji musi być odrodzenie aktywności, większa liczba szkoleń, podniesienie liczebności struktur. ➔

Po przewodniczącym ZR, swoje sprawozdanie przedstawił przewodniczący Regionalnej Komisji Rewizyjnej Wojciech Zygoń.

Kolejnym punktem WZDR był wybór przewodniczącego Zarządu Regionu na kadencję 2023-2028. Zgłoszono dwóch kandydatów: Dariusza Głogowskiego – przewodniczącego organizacji związkowej w Zakładach Mięśnych Agryf oraz Mieczysława Jurka.

D. Głogowski przedstawił swój program, w którym za główny cel uznał położenie większego nacisku na szkolenia i podnoszenie kompetencji. Zwrócił również uwagę na potrzebę łączenia ludzi o solidarnościowych korzeniach.

M. Jurek za najważniejsze uznał objęcie miejskich jednostek zbiorowymi układami pracy, aktywizację struktur i dokończenie wszystkich spraw związanych ze świetlicą stoczniewą. Wskazał również konieczność opracowania nowego statutu, dostosowanego do obecnych czasów i potrzebę kontynuowania współpracy z polonią.

Po kilku pytaniach z sali do obu kandydatów, delegaci przystąpili do tajnego głosowania. W jego wyniku, stosunkiem głosów 89-24 na przewodniczącego wybrany został Mieczysław Jurek.

Następnym punktem był wybór członków Zarządu Regionu. I tak decyzją delegatów, do ZR weszli: Grażyna Balicka, Alicja Delecka- Bury, Janina Czyżyk, Przemysław Mazur, Andrzej Malicki, Tymoteusz Listewnik, Bożena Szmajdzińska, Stanisław Anasiński, Wojciech Zygoń, Remigiusz Rymaszewski, Piotr Dąbkowski, Monika Kwaśniak vel Kwa-

śniewska, Jakub Pęksiński, Krzysztof Nawrocki, Beata Gogłóza, Anna Grudzińska, Krzysztof Jandula, Paweł Kozioł, Aleksander Krzywniak, Wiesław Asztel, Alfred Leszek, Beata Kościelna i Władysław Szczygielski. Jako przewodniczący regionalnych sekcji, automatycznie do ZR wejdą też Dariusz Mądraszewski, Aleksandra Olejnik, Łukasz Stefański, Elżbieta Kubiacyk – Hrabi, Marzena Kościelniak i Marcelina Gosiewska.

Wymaganej liczby głosów nie otrzymał kandydujący z listy cząstkowej Dariusz Głogowski. Otworzono więc listę i przeprowadzono drugie głosowanie, ale



kandydat ponownie nie zebrał wymaganej większości. Po tym, jak sytuacja powtórzyła się kolejny raz a przedstawiciele organizacji z Zakładów Mięśnych Agryf podtrzymali decyzję o swoim poparciu dla kandydatury Dariusza Głogowskiego, po konsultacji z przedstawicielami Komisji Krajowej, zastosowano przepis ordynacji wyborczej, mówiący o tym, iż jeśli w wyborach do ciała stanowiącego w związku wybrano ponad 50 procent składu, i nie ma możliwości doprowadzenia wyborów do rozstrzygnięcia, zostawia

się wakat do następnego Walnego Zebrania Delegatów Regionu. Warunkiem jest wówczas podjęcie decyzji przez delegatów o nieotwieraniu nowej listy wyborczej. Za takim rozwiązaniem zagłosowało 68 delegatów, przeciwko – 15, a 8 wstrzymało się od głosu.

Później delegaci wybrali członków Regionalnej Komisji Rewizyjnej – Martę Pych-Lipińską, Kamila Józwiaka, Pawła Romackiego, Jacka Kramarczyka, Pawła Rosiaka, Marka Adamowicza i Piotra Kotarskiego.

Na delegatów na Krajowy Zjazd Delegatów wybrani zostali: Anna Grudzińska, Andrzej Malicki, Dariusz Mądraszewski, Krzysztof Nawrocki, Remigiusz Rymaszewski, Łukasz Stefański i Wojciech Zygoń. Podczas WZDR przyjęto także 8 uchwał, m.in. o zasadach funkcjonowania branżowych jednostek związkowych, zasadach funkcjonowania oddziałów ZR i podjęcia działań, mających na celu wprowadzenie zmian w zasadach zawierania i funkcjonowania Układów Zbiorowych Pracy.



Porozumienie z rządem

Premier Mateusz Morawiecki i przewodniczący NSZZ „Solidarność” Piotr Duda podpisali porozumienie wprowadzające szereg zmian wspierających pracowników.

Porozumienie jest systemowe, co oznacza, że nie dotyczy jednej branży, ale bardzo wielu kwestii z różnych obszarów praw pracowniczych. Co się zmieni, gdy poszczególne punkty porozumienia wejdą w życie?

Uchylenie wygasającego charakteru emerytur pomostowych

To rozwiązanie, które pozwala na wypłacanie wsparcia do momentu uzyskania prawa do emerytury lub osiągnięcia powszechnego wieku emerytalnego. Z tej możliwości korzystają osoby, które wykonywały pracę w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Dotyczy to np. zatrudnionych w górnictwie, energetyce itd. Do tej pory emerytury pomostowe miały charakter wygasający – zgodnie z założeniami przyjętymi prawie 15 lat temu przez rząd PO-PSL. Zgodnie z porozumieniem zmieni się to od 1 stycznia 2024 r.

Realna ochrona liderów związkowych przed zwolnieniem

Wynegocjowana zmiana wprowadza zasadę, że w razie zwolnienia z pracy na wniosek osoby znajdującej się pod szczególną ochroną sąd będzie zasądzał zabezpieczenie w postaci przywrócenia do pracy do czasu wydania prawomocnego wyroku sądowego.

Dodatkowe środki dla pracowników

Około 600 zł miesięcznie (wraz z pochodnymi) dodatku do wynagrodzenia otrzyma blisko 55 tys. pracowników Domów Pomocy Społecznej. Dodatki będą dotyczyć okresu od kwietnia do grudnia 2023 r. To wyraz wsparcia dla tych, którzy zajmują się najbardziej potrzebującymi. W 2023 r. dzięki jednorazowym nagrodom specjalnym wzrosną wynagrodzenia w państwowej sferze budżetowej.

Na wypłatę dodatkowych świadczeń zostanie przeznaczonych:

- 906,25 mln zł dla pracowników państwowej sfery budżetowej;
- 765 mln zł dla nauczycieli;
- 46 mln zł dla sędziów, asesorów sądowych oraz referendarzy sądowych.

Korzystniejsze finansowo obliczanie minimalnego wynagrodzenia

Minimalne wynagrodzenie jest obliczane z uwzględnieniem różnych części składowych. Do tej pory wliczane były dodatki, które przysługują pracownikom za szczególne warunki pracy z powodu m.in.: – wykonywania pracy w warunkach szczególnie uciążliwych lub szczególnie szkodliwych dla zdrowia; – pracy związanej z dużym wysiłkiem fizycznym lub umysłowym; – pracy szczególnie niebezpiecznej. Od 1 stycznia 2024 r. te dodatki nie będą składnikiem minimalnego wynagrodzenia za pracę. To oznacza, że dzięki temu zwiększy się wynagrodzenie pracowników, którzy otrzymują ten dodatek.



Zwiększenie Zakładowych Funduszy Świadczeń Socjalnych

Dzięki porozumieniu zwiększą się środki Zakładowych Funduszy Świadczeń Socjalnych (ZFŚS). Wsparcie z tego Funduszu przeznaczane jest bezpośrednio dla pracowników – np. w postaci dofinansowania do wypoczynku. Odprowadzane na ZFŚS środki zależą od przeciętnego wynagrodzenia w poprzednim roku. Ze względu na sytuację związaną z pandemią COVID-19 jako punkt odniesienia wykorzystywany był 2019 r. Od lipca 2023 r. odniesieniem będzie rok 2021. W 2024 r. na podstawie ustawy budżetowej nastąpi odmrożenie do poziomu z roku 2022 r. To sprawi, że ZFŚS będzie dysponował większymi środkami dla pracowników.

Odliczenie składek związkowych od dochodu

Co roku można odliczyć od dochodu kwoty przeznaczone na składki członkowskie na rzecz związków zawodowych. Od 1 stycznia 2024 r. ten limit zostanie zwiększony – z kwoty 500 zł do kwoty 840 zł.

Wsparcie przedsiębiorstw energochłonnych

W 2023 r. aż 208 przedsiębiorstw energochłonnych skorzystało z rządowego programu pomocy. Zgodnie z porozumieniem w Ministerstwie Rozwoju i Technologii trwają prace nad kolejnym programem pomocowym. Będzie on dotyczył przedsiębiorstw energochłonnych, które poniosły dodatkowe koszty energii elektrycznej i gazu ziemnego w 2023 r. Na wsparcie tego typu przewidywane jest 5 mld zł.

Umowa społeczna dla górnictwa węglowego

Zgodnie z porozumieniem w związku ze zmianami, dotyczącymi aktualnej sytuacji w sektorze wydobywczym, rząd zaktualizował wniosek notyfikacyjny do Komisji Europejskiej. Dotyczy on wielkości budżetu programu pomocowego, ale także nowych programów operacyjnych. Aktualizacja uwzględni także realizację:

- umowy społecznej, która dotyczy transformacji sektora górnictwa węgla kamiennego;
- wybranych procesów transformacji województwa śląskiego z 2021 r.;
- umowy społecznej dotyczącej transformacji sektora elektroenergetycznego i branży górnictwa węgla brunatnego z 2022 r. w celu zapewnienia surowców w przejściowym okresie transformacji oraz zapewnienia sprawiedliwego wymiaru transformacji.

(www.solidarnosc.org)

Nowe prezydium powołane

Siódmego lipca odbyło się pierwsze posiedzenie nowego Zarządu Regionu. Najważniejszym jego punktem był wybór prezydium.

Przewodniczący Mieczysław Jurek zaproponował, by prezydium liczyło dziewięć osób (plus przewodniczący): Jakuba Pęksińskiego jako wiceprzewodniczącego, Przemysława Mazura jako sekretarza, Grażynę Balicką jako skarbnika oraz Annę Grudzińską, Andrzeja Malickiego, Dariusza Mądraszewskiego, Remigiusza Rymaszewskiego, Łukasza Stefańskiego i Wojciecha Zygonia jako członków.

Komisja skrutacyjna stwierdziła prawomocność zebrania i przystąpiła do przeprowadzania tajnych wyborów. W ich rezultacie, Grażyna Balicka, Dariusz Mądraszewski, Łukasz Stefański i Wojciech Zgón uzyskali po 27 głosów, Anna Grudzińska, Remigiusz Rymaszewski i Andrzej Malicki – po 26 głosów, a Jakub Pęksiński i Przemysław Mazur po 22 głosy. Wszyscy kandydaci zostali wybrani do prezydium.

W kolejnych głosowaniach członkowie Zarządu Regionu większością głosów przyjęli uchwały o:

- zasadach dofinansowania Oddziałów Zarządu Regionu (będą otrzymywać teraz 6,5 proc. z 40 proc. odpisu składki przekazanej do ZR)
- zasadach dofinansowania Sekcji i Sekretariatów Branżowych
- scedowaniu części uprawnień Zarządu Regionu na prezydium.

O problemach w Zakładach Chemicznych Police opowiedział następnie Andrzej Malicki, przewodniczący MOZ przy tym zakładzie pracy:



- W zasadzie nie ma większych zmian od poprzedniego spotkania w regionie: wzrosła nieco sprzedaż nawozów fosforowych, nie drgnęła natomiast sprzedaż nawozów azotowych. Rolnicy mają pełne magazyny, nie robią wobec tego żadnych zakupów. Zakłady Chemiczne odnotowały stratę, ale najniższą w całej grupie Azoty. Dla pracowników nic się nie zmieniło, nie ma przestojów, premie kwartalne zostały wypłacone w normalnej wysokości. Wiemy jednak, że ta sytuacja może się zmienić w każdej chwili.

W sprawie problemów w Policach odbyła się dyskusja na Wojewódzkiej Radzie Dialogu Społecznego, ale było to bardziej polityczne widowisko, a my oczekujemy merytorycznej debaty – mówił A. Malicki.

O problemach w firmie HK Scan w Świnoujściu mówił z kolei Przemysław Zgórzak, prawnik Zarządu Regionu biorący udział w mediacjach z pracodawcą:





- W tej firmie mamy spór zbiorowy. Pracodawca jest wyraźnie niechętny pracownikom i naszej organizacji związkowej. Podczas pierwszych mediacji od razu spisano protokół rozbieżności, obecnie jesteśmy po drugim spotkaniu z udziałem mediatora. Co ciekawe, podczas pierwszego byliśmy naprawdę bardzo blisko zawarcia porozumienia o wysokości podwyżek, ale na drugim pracodawca wycofał się ze swoich propozycji i obniżył je o połowę. Zmienił także datę drugiej transzy podwyżki – w miejsce 1 października 2023 proponuje teraz 1 stycznia 2024. Chce też, by porozumienie obowiązywało do 31 maja 2025 roku, a nie 31 maja 2024 roku, jak proponuje „Solidarność” – tłumaczył P. Zgórzak.

Organizacja w HK Scan planuje przeprowadzić strajk ostrzegawczy w czasie trzeciego spotkania z mediatorem. Członkowie Zarządu Regionu zdecydowali o zorganizowaniu 8 sierpnia pikiety w Świnoujściu. Bożena Szmajdzińska z organizacji związkowej Marynarzy Kontraktowych zaproponowała także

wysłanie pisma z ZR do największej fińskiej centrali związkowej (HK Scan to firma z Finlandii), z informacją o podejściu do pracowników przez fińskiego pracodawcę.

Alicja Delecka-Bury z Akademii Sztuki poprosiła o pomoc w rozwiązaniu nawarstwiających się problemów organizacji, działającej w tej uczelni. W wyniku wybuchu w jednej z pracowni doszło tam do poparzenia trzech osób, w tym jednej z członkiń naszego związku. Władze akademii wykorzystały ten wypadek do oskarżeń wobec organizacji związkowej. Sprawie ma przyrzeć się dział prawny związku.

Następnie członkowie Zarządu Regionu podjęli decyzję o powołaniu zespołów ds. szkoleń i pozyskiwania członków związku, a przewodniczący poinformował, iż obchody 30 sierpnia będą w tym roku rozszerzone o dodatkowe punkty: odsłonięcie pomnika śruby okrętowej, koncert symfoniczny w filharmonii oraz wręczenie Zachodniopomorskich Krzyży Solidarności osobom zasłużonym dla regionu. Członkowie ZR przegłosowali nadanie odznaczeń Annie Malinowskiej, Renacie Krasowskiej, Sławomirowi Bieleckiemu, Arturowi Gałęskiemu, Ryszardowi Hatylakowi, Sławomirowi Lenerowi, Jackowi Matyjasikowi, Marcinowi Stefaniakowi i Stanisławowi Wądołowskiemu.

Na koniec, Beata Kościelna ze szczecińskiego oddziału IPN opowiedziała o trudnościach we współpracy z głównym prezesem tej instytucji – Karolem Nawrockim, który wręcz demonstracyjnie wyraża swoją niechęć do przedstawicieli „Solidarności”.

Poinformowała również, że pracownikom IPN za udział w pikietach grozi zwolnienie dyscyplinarne z pracy.



Współpraca Połuknia i Polic

W środę, 21 czerwca, dyrektorki Gimnazjum im. Longina Komołowskiego w Połukniu – Renata Krasowska i SP nr 5 w Policach – Barbara Fijołek podpisały umowę o współpracy między swoimi placówkami. Uroczystość odbyła się w Policach, w obecności Mieczysława Jurka – przewodniczącego Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego oraz Władysława Diakuna – burmistrza Polic.



Gimnazjum w Połukniu jest szczególnie bliskie zachodniopomorskiej „Solidarności”, ze względu na osobę patrona – śp. Longina Komołowskiego, byłego przewodniczącego ZR, parlamentarzysty, ministra i wicepremiera. Staraniem działającego przy Zarządzie Regionu Instytutu Kształcenia Ustawicznego, szkoła została już wyposażona w szafki, pomoce szkolne, tablice multimedialne, modemy internetowe i tablety oraz nowoczesną pracownię

przyrodniczą. Uczniowie z Litwy regularnie przyjeżdżają do Szczecina na wakacyjne obozy, podczas których nie tylko wypoczywają, ale i aktywnie uczestniczą w różnego rodzaju warsztatach edukacyjnych.

- Podpisane dziś porozumienie pozwoli szkole w Połukniu na jeszcze efektywniejsze pozyskiwanie funduszy z projektów. Zabezpieczy ją też przed zakusami likwidacji ze strony władz litewskich – mówił M. Jurek. Obie dyrektorki podkreślały, że mają

nadzieję na owocną współpracę, przynoszącą uczniom z obu miast same korzyści:

- Liczę na wymianę i wspólne, ciekawe projekty, np. trasę śladami Adama Mickiewicza – mówiła Barbara Fijołek. Renata Krasowska dodawała, że ma nadzieję na możliwość wspólnego obchodzenia świąt patriotycznych i wspólne przedsięwzięcia z zaangażowaniem ludowego zespołu dziecięcego ze szkoły w Połukniu.



Zmarł Jerzy Sołtysiak

W dniu 23 czerwca zmarł Jerzy Sołtysiak, emerytowany działacz NSZZ „Solidarność”.

Jerzy Sołtysiak to długoletni pracownik stoczni. Pracę rozpoczął w 1966 r. w Stoczni Rzecznej. W 1970 r. podjął pracę w Stoczni Szczecińskiej im. Adolfa Warskiego. Pracował na wydziałach W-2 i W-5 do 1997 r. Z uwagi na poważny uszczerbek na zdrowiu, w 1998 r. przeszedł na rentę. Aktywnie uczestniczył w wydarzeniach Grudnia '70, Stycznia '71, Czerwca '76 oraz Sierpnia '80. Zawsze stał w pierwszym szeregu wydarzeń, narażając swoje życie i zdrowie mając na celu odzyskanie wolności i suwerenności przez Polskę. Jego działalność, przeżycia i represje przyczyniły się do trwałego uszczerbku na zdrowiu. W dniu 17 grudnia 1970r. z grupą pracowników Wydziału W-2 wziął udział w potyczkach z milicją na ulicach miasta oraz pod KW PZPR i KW MO. Od 18 grudnia brał czynny udział w strajku okupacyjnym na terenie Stoczni Szczecińskiej im. A. Warskiego. W styczniu 1971 r., na Wydziale W-2 kierował strajkiem okupacyjnym, do czasu przyjazdu Edwarda Gierka. W czerwcu 1976 r. podczas wydarzeń w Radomiu i Ursusie zorganizował na wydziale protest, który został zdławiony przez SB. W Sierpniu 1980 r. organizował przestój w pracy na Wydziale W-5 i został wybrany delegatem trójki reprezentującej wydział na zebraniu organizacyjnym strajkujących stoczniowców, które odbyło się w Świetlicy Głównej stoczni. Tworzył na wydziale struktury NSZZ „Solidarność”. W czasie sierpniowego strajku i w pierwszych dniach stanu wojennego, zaangażowany do służb porządkowych nadzorowanych przez Adama Wiśniowieckiego, których zadaniem była ochrona pracowników i mienia stoczni-

wego. W latach 1982-1989 był aktywnym działaczem podziemnej „Solidarności”. Współorganizator tajnej Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” Stoczni Szczecińskiej im. A. Warskiego. Brał udział w konspiracyjnych spotkaniach „Duszpasterstwo Ludzi Pracy Jezuitów” w Kościele pw. św. Andrzeja Boboli przy ul. Pocztowej. Organizował pomoc dla pracowników zwalnianych z pracy, kolportował wydawnictwa, ulotki, pisma. Udostępniał swoje mieszkanie do spotkań opozycjonistów struktur podziemnej solidarności. Wielokrotnie zatrzymywany i brutalnie przesłuchiwany przez SB. W jego domu kilkakrotnie SB przeprowadzała rewizje, podczas których szykanowano jego rodzinę. Po legalizacji NSZZ „Solidarność” w 1989 r. został na Wydziale W-5 jej przewodniczącym do 1997 r. Jerzy Sołtysiak do ostatnich dni aktywnie pracował społecznie w Kole Emerytów i Rencistów przy Zarządzie Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego.

Odnaczony:

KRZYŻ WOLNOŚCI I SOLIDARNOŚCI nadany 13 lipca 2018 r.
Złota Odznaka Honorowa Gryfa Zachodniopomorskiego nadana 5 sierpnia 2010 r.

„Pro Patria” nadana 21 listopada 2017 r.

Odznaka Honorowa Działacz Opozycji Antykomunistycznej nadana 9 lutego 2018 r.

Medal Stulecia Odzyskanej Niepodległości nadany 25 lipca 2020 r.

Medal „Pro BONO POLONIAE” nadany 17 kwietnia 2023 r.



Na zdjęciu – Jerzy Sołtysiak niesie sztandar

W Sejmie o pomostówkach

W trakcie drugiego czytania w Sejmie posłowie opozycji zgłosili poprawki do projektu nowelizacji ustawy o emeryturach pomostowych. Projekt powrócił do prac w komisji, które rozpatrzą go niezwłocznie. Przypominamy, że procedowana nowelizacja jest wynikiem podpisanego 7 czerwca br. porozumienia Solidarności z rządem.

Sejm skierował projekt ponownie do Komisji Polityki Senioralnej oraz Komisji Polityki Społecznej i Rodziny. Kilku posłów zgłosiło poprawki.

Joanna Frydrych (KO) zwróciła uwagę, że „ZUS bardzo często kwestionuje szczególne warunki na wielu stanowiskach uznając, że praca ta nie ma charakteru pracy w szczególnych warunkach i uniemożliwia uzyskanie uprawnień do emerytury pomostowej”. Stwierdziła, że „wypłacenie świadczeń osobom, które nabyły prawo do emerytury pomostowej, ale z niej nie skorzystały, rażąco narusza zasady wydatkowania środków Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i podlega dyscyplinie finansów publicznych”.

Agnieszka Dziemianowicz-Bąk (Nowa Lewica) pozytywnie oceniła nowelizację podkreślając, że „trzeba dołożyć starań, aby ochrona zaczęła działać natychmiast i objęta także tych pracowników, tych związkowców, którzy już dziś walczą przed sądami pracy”. Zgłosiła poprawkę, która da bezpieczeństwo tym pracownikom, których już spotkała krzywda i uchroni przed kolejnymi krzywdami”

Bożena Żelazowska (Koalicja Polska) zapowiedziała, że jej klub poprze nowelizację, ale – jak oceniła – „cały system emerytalny w Polsce wymaga reformy”. „Należy zweryfikować, w jakich obszarach postęp techno-

logiczny poprawił warunki pracy. Dobrze byłoby, gdyby strona rządowa przedstawiła szacunki dotyczące skutków finansowych zmian przepisów w tym zakresie” – powiedziała.

Przypomniała, że został złożony projekt dot. emerytur stażowych i nadal nie jest on procedowany. Zapowiedziała, że jej klub „składa projekt ustawy z programu „Uczciwa Polska”. „W jego zakresie jest m.in. projekt o emeryturach dziedzicznych” – wskazała posłanka.

Rozwiązań systemowych oczekuje także klub Polska 2050 – powiedział Mirosław Suchoń. Zwrócił uwagę, że „jeżeli senior chciałby pracować dłużej i nie przejdzie na emeryturę, to przepadają mu wszystkie dodatkowe świadczenia, które otrzymują inni emeryci. W związku z tym, proponujemy, aby te dodatkowe pieniądze nie przepadały, ale kumulowały się na jego koncie i mógł je otrzymać po przejściu na emeryturę” – powiedział Suchoń. Dodał, że „podobnie jest w przypadku składki na fundusz rentowy”. Przedstawiciel koła poselskiego Porozumienie Iwona Michałek zapowiedziała, że jej klub poprze nowelizację ustawy. Podobnie zapowiedział Jarosław Sachajko z Kukiz'15.

Wiceszef MRiPS Stanisław Szwed powiedział, że rocznie na emeryturę pomostową przechodzi ok. 8 tys. osób, zaś średniorocznie przechodzi 42 tys. osób. Mamy specjalny fundusz dla emerytur pomostowych, ale

on od samego początku nie bilansował się, stąd dofinansowanie z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych.

Poinformował, że „środki, które w tym roku zostaną przeznaczone na emerytury pomostowe wyniosą 2 mld zł”. „Po tej zmianie szacujemy, że ok. 5 tys. osób będzie miało rocznie więcej możliwości przejścia na emeryturę pomostową” – powiedział Szwed. Przypomniał, że może to uczynić kobieta w wieku 55 lat, zaś mężczyzna w wieku 60 lat.

„Średnia wypłata emerytur pomostowych jest na poziomie 4600 zł brutto” – powiedział wiceszef MRiPS, co jak ocenił „jest korzystnym rozwiązaniem”.

Zastrzegł, że „ochrona nie dotyczy tylko działaczy związkowych, ale szerszej grupy, w tym np. kobiet w ciąży i zapewniamy im możliwość szybszego dochodzenia uprawnień”. Zaznaczył, że „nie ma w Polsce możliwości, aby osoba po jednym dniu pracy otrzymała emeryturę minimalną”. „Osoby z zagranicy, które pracują w Polsce, aby uzyskać prawo do minimalnej emerytury muszą przepracować 20 lat – kobieta, a 25 lat – mężczyzna. Dotyczy to także obywateli Ukrainy” – powiedział Szwed.

W projekcie autorstwa PiS zapisano m.in. uchylenie wygaszającego charakteru emerytur pomostowych. Według ustawy, emerytury pomostowe przysługują tylko tym osobom, które przed 1 stycznia 1999 r. wyko-



nywały pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. To oznacza, że emerytury pomostowe mają charakter wygasający.

Jak wskazano w uzasadnieniu do projektu, postęp technologiczny, który był zakładany w momencie wprowadzania przepisów ustawy, nie poprawił warunków pracy w stopniu upoważniającym do stwierdzenia, że warunki szkodliwe zostały w całości wyeliminowane. Dlatego autorzy projektu uznali, że potrzebne jest zniesienie wymogu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, wykonywanej przed dniem 1 stycznia 1999 r, jako warunku nabycia prawa do emerytury pomostowej.

W projekcie zaznaczono, że zmiana wymaga także – przewidziana w ustawie o emeryturach pomostowych – instytucja rekompensaty. Rekompensata to odszkodowanie za utratę możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy o szczególnym charakterze. W projekcie zapisano m.in., że okres

takiej pracy, który uprawnia do ustalenia rekompensaty, musi przypadać przed 1 stycznia 2009 r.

Nowelizacja ma także rozwiązać problem obchodzenia prawa, które reguluje kwestie zawieszania prawa do emerytury pomostowej.

Zgodnie z ustawą, prawo do emerytury pomostowej ulega zawieszeniu bez względu na wysokość uzyskiwanego przychodu w razie podjęcia pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Regulacja ta pozwala na zawieszenie prawa do emerytury pomostowej tylko w sytuacji świadczenia przez pracę w ramach stosunku pracy.

Z kolei w projekcie zapisano, że każda forma wykonywania tego rodzaju pracy, bez względu na jej podstawę prawną, powoduje zawieszenie prawa do emerytury pomostowej.

Projekt zakłada też wprowadzenie szczególnej regulacji dotyczącej zabezpieczenia w sprawach z zakresu prawa pracy. „Dzisiaj pracodawca zwalnia bezprawnie działacza związkowego, sprawa idzie do sądu,

toczy się długo, a człowiek zostaje bez środków do życia. Po zmianach pracownik będzie otrzymywał wynagrodzenie do momentu rozstrzygnięcia sądowego tak, żeby nie pozostawał bez środków do życia” – tłumaczył wiceminister rodziny Stanisław Szwed.

Projekt przewiduje również podwyższenie z 500 zł do 840 zł rocznego limitu odliczenia od dochodu wydatków z tytułu składek członkowskich zapłaconych na rzecz związków zawodowych w roku podatkowym.

Kolejnym rozwiązaniem zawartym w projekcie jest wyłączenie podatku za szczególne warunki pracy z płacy minimalnej. Koszt wprowadzenia tego rozwiązania to ok. 42 mln zł. Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami do ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia nie wlicza się już dodatku za pracę w nadgodzinach, nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalnej i rentowej, dodatku za pracę w nocy i dodatku stażowego.

Tekst i fot. www.solidarnosc.org.pl

Naliczania wynagrodzenia dla pracownika zwolnionego z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia

W związku z wątpliwościami i zapytaniem jak należy ustalić wynagrodzenie pracownika – członka związku zawodowego korzystającego ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w związku z pełnieniem funkcji związkowej poniżej przedstawiam jakie obowiązują na dzień dzisiejszy zasady:

Omawiana tematyka została uregulowana poprzez Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 27 listopada 2018 r. w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń (Dz. U. Poz. 2323), jednak aby ustalić dokładnie zasady naliczania wynagrodzenia należy przeanalizować również przepisy rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dz. U. Nr 2, poz. 14 z późn. zm.). Tematyka ta jest nierzadko problematyczna nie tylko dla pracowników – członków związku zawodowego lecz również dla pracowników kadr i księgowych pracodawcy, więc warto dokonać kompilacji obowiązujących w tym zakresie przepisów.

Zgodnie z § 1 rozporządzenia w sprawie trybu udzielenia i korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej przysługującego osobie wykonującej pracę zarobkową, sposobu ustalenia wysokości wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego przysługującego osobie w okresie zwolnienia od pracy oraz wynikających z tego tytułu uprawnień i świadczeń pracodawca zwalnia osobę wykonującą pracę zarobkową z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej na podstawie wniosku zarządu tej organizacji, w którym zostanie wykazane, że zachodzą okoliczności uzasadniające udzielenie zwolnienia, o których mowa w art. 31 ust. 1 ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych. Wniosek, zawiera:

- 1) imię i nazwisko osoby wykonującej pracę zarobkową, której ma być udzielone zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej, zwane dalej „zwolnieniem od pracy”;
- 2) wskazanie okoliczności uzasadniających udzielenie zwolnienia od pracy;
- 3) wskazanie, czy zwolnienie od pracy ma być udzielone z zachowaniem prawa do wynagrodzenia albo świadczenia pieniężnego, czy też bezpłatnie;

4) określenie wymiaru i okresu zwolnienia od pracy. Zarząd zakładowej organizacji związkowej występuje z wnioskiem, o zwolnienie z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia co najmniej na 14 dni przed wskazanym w tym wniosku początkiem okresu zwolnienia od pracy.

Wedle zaś treści § 5 wyżej wskazanego rozporządzenia pracownikowi w okresie zwolnienia od pracy ustala się wynagrodzenie według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany przez pracownika urlop wypoczynkowy określonych w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop. Przy ustalaniu tego wynagrodzenia dodatkowe wynagrodzenie za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych, uciążliwych lub niebezpiecznych uwzględnia się, jeżeli w okresie zwolnienia od pracy nie ustaje dotychczasowe narażenie pracownika na oddziaływanie takich warunków. Co istotne wynagrodzenie ustala się ponownie w przypadku zmiany zasad wynagradzania ogółu pracowników lub grupy zawodowej, którymi pracownik byłby objęty, gdyby nie korzystał ze zwolnienia od pracy.

Wynagrodzenie za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia ustala się stosując zasady obowiązujące przy obliczaniu wynagrodzenia urlopowego, ze zmianami określonymi w §§ 15-19 wyżej wskazanego rozporządzenia. W związku z tym omawiane wynagrodzenie ustala się z uwzględnieniem wynagrodzenia i innych świadczeń ze stosunku pracy, z wyłączeniem:

- 1) jednorazowych lub nieperiodycznych wypłat za spełnienie określonego zadania bądź za określone osiągnięcie,
- 2) wynagrodzenia za czas gotowości do pracy oraz za czas nie zawinionego przez pracownika przestoju,
- 3) gratyfikacji (nagród) jubileuszowych,
- 4) wynagrodzenia za czas urlopu wypoczynkowego, a także za czas innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy,

- 5) ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy,
- 6) dodatkowego wynagrodzenia radcy prawnego z tytułu zastępstwa sądowego,
- 7) wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną,
- 8) kwoty wyrównania do wynagrodzenia za pracę do wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę,
- 9) nagród z zakładowego funduszu nagród, dodatkowego wynagrodzenia rocznego, należności przysługujących z tytułu udziału w zysku lub w nadwyżce bilansowej,
- 10) odpraw emerytalnych lub rentowych albo innych odpraw pieniężnych,
- 11) wynagrodzenia i odszkodowania przysługującego w razie rozwiązania stosunku pracy.

Składniki wynagrodzenia określone w stawce miesięcznej w stałej wysokości uwzględnia się przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia w wysokości należnej w miesiącu nabycia prawa do tego zwolnienia.

Ponadto składniki wynagrodzenia przysługujące pracownikowi za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, z wyjątkiem składników wynagrodzenia określonych w stawce miesięcznej w stałej wysokości, wypłacone w okresie 3 miesięcy bezpośrednio poprzedzających miesiąc nabycia prawa do wynagrodzenia za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, uwzględnia się przy ustalaniu tego wynagrodzenia w średniej wysokości z tego okresu. W przypadkach znacznego wahania wysokości składników wynagrodzenia, wypłacanych za okresy nie dłuższe niż 1 miesiąc, składniki te mogą być uwzględnione przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w łącznej wysokości wypłaconej pracownikowi w okresie nie przekraczającym 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc rozpoczęcia zwolnienia. Wynagrodzenie ustalone według zasad przewidzianych w § 8 ust. 1 i 2 rozporządzenia w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop stanowi podstawę wymiaru wynagrodzenia za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, zwaną dalej „podstawą wymiaru”.

Jeżeli pracownik nie przepracował pełnego trzymiesięcznego okresu, wynagrodzenie faktycznie wypłacone mu w tym okresie dzieli się przez liczbę dni pracy, za które przysługiwało to wynagrodzenie, a otrzymany wynik mnoży się przez liczbę dni, jakie pracownik przepracowałby w ramach normalnego czasu pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.

Wynagrodzenie za czas zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia oblicza się dzieląc sumę miesięcznych wynagrodzeń ustalonych według zasad powyżej opisanych przez współczynnik, o którym mowa w § 19 rozporządzenia, a na-

stępnie, dzieląc tak otrzymane wynagrodzenie za jeden dzień urlopu przez liczbę odpowiadającą dobowej normie czasu pracy obowiązującej pracownika, a następnie, mnożąc tak otrzymane wynagrodzenie za jedną godzinę zwolnienia przez liczbę godzin pracy przypadających na czas korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy w związku z funkcją w organizacji związkowej.

Współczynnik służący do ustalenia ekwiwalentu za 1 dzień urlopu ustala się odrębnie w każdym roku kalendarzowym i stosuje przy obliczaniu ekwiwalentu, do którego pracownik nabył prawo w ciągu tego roku kalendarzowego. Współczynnik o którym mowa powyżej ustala się, odejmując od liczby dni w danym roku kalendarzowym łączną liczbę przypadających w tym roku niedziel, świąt oraz dni wolnych od pracy wynikających z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, a otrzymany wynik dzieli się przez 12. Jeżeli zaś pracownik jest zatrudniony w niepełnym wymiarze czasu pracy, wartość współczynnika, obniża się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika.

W razie zmiany w składnikach wynagrodzenia, przysługujących za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc lub zmiany wysokości takich składników w okresie, z którego ustala się podstawę wymiaru, wprowadzonych przed rozpoczęciem przez pracownika korzystania ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy lub w miesiącu wykorzystywania tego zwolnienia, podstawę wymiaru ustala się ponownie z uwzględnieniem tych zmian.

Jeżeli przez cały okres przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, poprzedzający miesiąc wykorzystywania zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy, lub przez okres krótszy, lecz obejmujący pełny miesiąc kalendarzowy lub pełne miesiące kalendarzowe, pracownikowi nie przysługiwało wynagrodzenie przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc, przy ustalaniu podstawy wymiaru uwzględnia się najbliższe miesiące, za które pracownikowi przysługiwało takie wynagrodzenie. Jeżeli zaś pracownik przed rozpoczęciem zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy otrzymał wynagrodzenie przysługujące za okresy nie dłuższe niż jeden miesiąc za okres krótszy niż przyjęty do ustalenia podstawy wymiaru, podstawę wymiaru stanowi wynagrodzenie wypłacone pracownikowi za okres faktycznie przepracowany.

Składniki wynagrodzenia wypłacane za okresy dłuższe niż jeden miesiąc wypłaca się w przyjętych terminach wypłaty tych składników, przy czym okres zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy jest traktowany na równi z okresem wykonywania pracy.

Powyższe zasady należy również stosować w przypadku skorzystania przez pracownika ze zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia w celu wykonania doraźnej czynności związkowej.

*Przemysław Zgórzak
Prawnik Zarządu Regionu*

Legalna praca dzieci i młodzieży w okresie sezonu letniego

Okres letni to dla jednych czas wypoczynku, a dla innych wręcz przeciwnie - czas wzmożonego wysiłku. Są też tacy, którzy łączą przyjemne z pożytecznym. Wielu młodych ludzi (uczniów, studentów) w okresie wakacji podejmuje zatrudnienie w rejonach turystycznych, w tzw. działalnościach sezonowych tj. w pubach, restauracjach, barach czy sklepach. Na podstawie jakich umów mogą być zatrudniani ludzie młodzi, czy w Polsce w ogóle można zatrudniać pracowników niepełnoletnich, a jeśli tak to na jakich zasadach? Czy z uczniem lub studentem można zawierać wyłącznie umowy o pracę, czy dopuszczalne jest zawieranie umów zlecenia? Czy pięcioletek też może pracować? Czy to w ogóle jest możliwe? Okazuje się, że na wiele z tych pytań nie znamy lub nie jesteśmy pewni odpowiedzi. W niniejszym opracowaniu postaram się przybliżyć Państwu zagadnienia dotyczące zatrudniania dzieci i młodzieży w naszym kraju.

Przepisy Działu IX Rozdział IIIa Kodeksu pracy regulują kwestię zatrudniania pracowników młodocianych, w innym celu niż przygotowanie zawodowe. Młodocianym w rozumieniu Kodeksu pracy jest osoba, która ukończyła 15 lat, a nie przekroczyła 18 lat. Zatem beneficjentami tej regulacji są wyłącznie osoby w wieku jw. Kodeks pracy stanowi, że młodociany może być zatrudniony na podstawie umowy o pracę przy wykonywaniu prac lekkich. Praca lekka nie może powodować zagrożenia dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego młodocianego, a także nie może utrudniać młodocianemu wypełniania obowiązku szkolnego (jeżeli taki w trakcie jej wykonywania jest realizowany). Wykaz prac lekkich określa pracodawca, po uzyskaniu zgody lekarza wykonującego zadania służby medycyny pracy. Wykaz ten wymaga zatwierdzenia przez właściwego inspektora pracy. Wykaz prac lekkich nie może zawierać prac wzbronionych młodocianym, określonych w odrębnych przepisach. Pracodawca, który posiada regulamin pracy, wykaz prac lekkich ustala w tym regulaminie. Pracodawca, który nie ma obowiązku wydania regulaminu, ustala wykaz prac lekkich w osobnym akcie. Pracodawca jest obowiązany zapoznać młodocianego z wykazem prac lekkich przed dopuszczeniem go do pracy. Należy pamiętać, że wymiar czasu pracy młodocianego w okresie ferii szkolnych nie może przekraczać 7 godzin na dobę i 35 godzin w tygodniu. Dobowy wymiar czasu pracy młodocianego w wieku do 16 lat nie może jednak przekraczać 6 godzin. Wskazany wyżej wymiar czasu pracy obowiązuje także w przypadku, gdy młodociany jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy. Umowa o pracę przy wykonywaniu prac lekkich może zostać zawarta na okres próbny, na czas określony oraz na czas nieokreślony. Pracodawca nie jest związany zasadą zatrudnienia bezterminowego obowiązującą przy umowie zawieranej w celu przygotowania zawodowego i ma prawo wyboru rodzaju umowy - przewidzianych w art. 25 § 1 Kodeksu pracy. Umowa o prace lekkie powinna być sporządzona na piśmie, a w razie niezachowania tej formy pracodawca musi potwierdzić na piśmie ustalenia co do stron umowy, jej rodzaju i warunków przed dopuszczeniem młodocianego do pracy. Umowa powinna wskazywać: jej strony, rodzaj, datę jej zawarcia, termin rozpoczęcia pracy

oraz warunki pracy i płacy (w tym: rodzaj pracy i miejsca jej wykonywania, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy - ze wskazaniem składników wynagrodzenia, wymiar czasu pracy). Przed zawarciem umowy o pracę lekka pracodawca jest zobowiązany uzyskać od młodocianego poza oświadczeniem o zatrudnieniu albo o niepozostawaniu w zatrudnieniu u innego pracodawcy - świadectwo lekarskie stwierdzające, że praca danego rodzaju nie zagraża zdrowiu młodocianego.

W tym miejscu warto wspomnieć o art. 304⁵ Kodeksu pracy, który dopuszcza wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia, na rzecz podmiotu prowadzącego działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową. Niejednokrotnie widzimy kilku lub kilkunastoletnie dzieci występujące w reklamach, filmach czy widowiskach i zastanawiamy się, jakie przepisy mogą mieć do nich zastosowanie. W wyniku implementacji do polskiego porządku prawnego dyrektywy 94/33/WE w sprawie ochrony pracy osób młodych, dopuszczono w kodeksie pracy możliwość pracy dzieci poniżej 16-go roku życia, nie określając dolnej granicy wieku. Praca dzieci, na podstawie wyżej wskazanego artykułu jest dopuszczalna tylko w określonych sytuacjach. Wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia jest dozwolone wyłącznie na rzecz podmiotu prowadzącego **działalność kulturalną, artystyczną, sportową lub reklamową**. Wymaga ono ponadto: uprzedniej zgody przedstawiciela ustawowego lub opiekuna tego dziecka, a także zezwolenia właściwego inspektora pracy. Zezwolenie wydaje właściwy inspektor pracy na wniosek podmiotu prowadzącego określoną wyżej działalność, na rzecz którego dziecko ma wykonywać działalność zarobkową. Do wniosku o wydanie zezwolenie podmiot ten musi także dołączyć:

- pisemną zgodę przedstawiciela ustawowego lub opiekuna dziecka na wykonywanie przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- opinię poradni psychologiczno-pedagogicznej dotyczącą braku przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,

- orzeczenie lekarza stwierdzające brak przeciwwskazań do wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- jeżeli dziecko podlega obowiązkowi szkolnemu - opinię dyrektora szkoły, do której dziecko uczęszcza, dotyczącą możliwości wypełniania przez dziecko tego obowiązku w czasie wykonywania przez nie pracy lub innych zajęć zarobkowych.

Właściwy inspektor pracy ma obowiązek odmówić wydania zezwolenia, jeżeli wykonywanie pracy lub innych zajęć zarobkowych powoduje zagrożenie dla życia, zdrowia i rozwoju psychofizycznego dziecka lub zagraża wypełnianiu obowiązku szkolnego przez dziecko.

Zezwolenie, wydane przez właściwego inspektora, powinno zawierać:

- dane osobowe dziecka i jego przedstawiciela ustawowego lub opiekuna,
- oznaczenie podmiotu prowadzącego działalność, określenie rodzaju pracy lub innych zajęć zarobkowych, które może wykonywać dziecko,
- określenie dopuszczalnego okresu wykonywania przez dziecko pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- określenie dopuszczalnego dobowego wymiaru czasu pracy lub innych zajęć zarobkowych,
- inne niezbędne ustalenia, wymagane ze względu na dobro dziecka lub rodzaj, charakter

Przedstawiciel ustawowy lub opiekun może wystąpić o cofnięcie zezwolenia na pracę dziecka. Na ich wniosek właściwy inspektor pracy ma obowiązek cofnąć wydane zezwolenie. Właściwy inspektor pracy ma obowiązek także cofnąć wydane zezwolenie z urzędu, jeżeli stwierdzi, że warunki pracy dziecka nie odpowiadają warunkom określonym w wydanym zezwoleniu.

Z postępowań kontrolnych prowadzonych przez Inspektorów PIP wynika, że przedsiębiorcy działający w rejonach turystycznych od lat chętnie powierzają wykonywanie innej pracy zarobkowej uczniom i studentom na podstawie umów zlecenia. Powyższe wynika z faktu, że osoby posiadające status ucznia lub studenta, do ukończenia 26 roku życia, nie podlegają zgłoszeniu do ubezpieczenia społecznego, co ma istotny wpływ na koszty pracy. Przepisy nie zawierają jednoznacznego zakazu zawierania z młodocianymi umów cywilnoprawnych. Dla celów rozstrzygnięcia obowiązku ubezpieczeń społecznych należy przyjąć, iż uczniem do 31 sierpnia każdego roku jest osoba, która: kontynuuje naukę w tej samej szkole, ukończyła szkołę i rozpoczyna naukę w szkole, w której rok szkolny rozpoczyna się 1 września, ukończyła szkołę i nie kontynuuje nauki. Przy czym, osoba, która przedstawi zaświadczenie o przyjęciu na studia wyższe, za ucznia jest uznawana do 30 września. Zgodnie z art. 83 ustawy z dnia 20 lipca 2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce osoba przyjęta na studia rozpoczyna studia i nabywa prawa studenta z chwilą złożenia ślubowania.

W przypadku gdy umowę prawa cywilnego zawiera uczeń, który nie ukończył 18 roku życia i jest niepełnoletni – należy pamiętać, że dla skuteczności takiej umowy potrzebna jest zgoda przedstawiciela ustawowego albo opiekuna prawnego, a jeśli umowa już została podpisana, potwier-

dzenie umowy przez jedną z tych osób (art. 17 i 18 Kodeksu cywilnego).

Z praktycznego punktu widzenia, problem z umowami cywilnoprawnymi polega głównie na tym, że one mogą, ale nie muszą być sporządzane na piśmie. Umowa zlecenia, która nie została sporządzona na piśmie, również obowiązuje. Umowa prawa cywilnego nie gwarantuje przestrzegania praw pracowniczych tak, jak umowa o pracę. Wiele młodych osób podejmujących zatrudnienie, nie myśli o tym, jaką umowę podpisuje, jeśli w ogóle jakąś podpisuje. A w chwili wypłaty wynagrodzenia zaczyna się problem, który niestety bardzo często rozstrzygany jest wyłącznie przez Sąd. Państwowa Inspekcja Pracy od wielu lat monitoruje o ograniczenie możliwości zawierania umów cywilnoprawnych, ponieważ nie chronią one pracobiorcy w procesie pracy.

Zgodnie z art. 8a ust. 1 w zw. z art. 8d ustawy o minimalnym wynagrodzeniu za pracę wysokość wynagrodzenia przysługującego małoletniemu z umowy zlecenia musi być ustalona w taki sposób, aby odpowiadała co najmniej wysokości minimalnej stawki godzinowej - od 01.07.2023 stawka godzinowa wynosi 23,50 zł. brutto. Przepisy obligują także do:

- wypłaty wynagrodzenia w formie pieniężnej przynajmniej raz w miesiącu, jeśli zlecenie obejmuje dłuższy okres,
- potwierdzania liczby wykonanych godzin zlecenia w sposób przez strony uzgodniony,
- przechowywania dokumentów związanych z potwierdzeniem liczby zlecenia przez trzy lata od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne.

Za wypłacanie wynagrodzenia niższego niż minimalna stawka godzinowa grozi grzywna od 1.000 zł do 30.000 zł. Wynagrodzenie powinno stanowić iloczyn stawki minimalnej i ilości wypracowanych godzin.

Przed podpisaniem umowy (niezależnie, czy umowy o pracę, czy umowy prawa cywilnego np. zlecenie) należy zapoznać się z jej treścią. Należy sprawdzić na co się zgadzamy, z jakiego tytułu mogą nastąpić potrącenia z wynagrodzenia (co jest szczególnie ważne w przypadku umów cywilnoprawnych, gdyż wynagrodzenie z umowy zlecenia nie jest objęte taką ochroną jak z umowy o pracę). Warto również zwrócić uwagę na to, czy w treści umowy cywilnoprawnej ustalony został sposób potwierdzania liczby wykonanych godzin zlecenia – liczba tych godzin bezpośrednio rzutuje na wysokość wynagrodzenia.

W przypadku niejasności lub wątpliwości istnieje możliwość uzyskania bezpłatnej porady prawnej osobiście w każdym Okręgowym Inspektoracie Pracy (informacja o godzinach znajduje się na stronie internetowej Urzędu) lub elektronicznie za pośrednictwem strony pip.gov.pl – zakładka porady prawne.

Państwowa Inspekcja Pracy w ubiegłym roku rozpoczęła kampanię społeczno-informacyjną „Legitna praca”. Na stronie www.prawawpracy.pl znaleźć można wszystkie niezbędne informacje dotyczące zatrudniania młodocianych.

Iwona Lelo-Kędzierska
Nadinspektor Pracy
Okręgowy Inspektorat Pracy
w Szczecinie

Krzyże dla zasłużonych

Podczas ostatniego w poprzedniej kadencji posiedzenia Zarządu Regionu, odbyła się miła uroczystość uhonorowania zasłużonych członków związku i osób, które wielokrotnie pomogły zrealizować zainicjowane przez „Solidarność” projekty.



Uchwałą Zarządu Regionu, Zachodniopomorskie Krzyże Solidarności otrzymali: Marek Gutkowski z OZ NSZZ „S” ZUT, Piotr Karaczun z OM NSZZ „S” Elektrownia Dolna Odra, Jacek Kramarczyk z OM NSZZ „S” PŻM, Janusz Maciejewicz z OM NSZZ „S” Marynarzy Kontraktowych, Stanisław Płóński z OZ NSZZ „S” Polregio S.A., Krzysztof Zieliński z OM NSZZ „S” ZCh Police, Bogdan Pogorzelski z Sekretariatu Służby Zdrowia NSZZ „S” (nieobecny podczas uroczystości) oraz Zbigniew Zalewski (były

wiceprezydent Szczecina i były dyrektor ZUS), wiceprezydent Stargardu Piotr Mync i były prezes Lotos Paliwa Wojciech Weiss (obaj nieobecni podczas uroczystości).

Zachodniopomorskie Krzyże Solidarności są przyznawane w ramach uhonorowania osób, które udzieliły wsparcia i pomocy NSZZ „Solidarność” oraz miały szczególne zasługi na rzecz związku w regionie.

Samo odznaczenie wykonane jest według projektu Andrzeja Malickiego – przewodniczącego MOZ przy ZCh Police, członka Zarządu Regionu. ZKS nadawany jest przez Zarząd Regionu osobom żyjącym oraz pośmiertnie. Dotychczas nadano go czterem osobom: Longinowi Komołowskiemu, Władysławowi Diakunowi, ks. Waldemarowi Szczurowskiemu i Bogdanowi Gostyńskiemu.



Zasada win-win w organizacji

Zasada win-win jest jednym z najważniejszych koncepcji w zarządzaniu, negocjacjach i relacjach międzyludzkich. Odnosi się zarówno do życia codziennego, jak i do świata biznesu. Ta zasada opiera się na przekonaniu, że możliwe jest znalezienie rozwiązania, które zadowoli wszystkie strony zaangażowane w daną sytuację. Stosowanie zasady win-win przynosi wiele korzyści i może prowadzić do długotrwałych, harmonijnych i satysfakcjonujących relacji.

Na początku warto zrozumieć, czym dokładnie jest zasada win-win. Polega ona na poszukiwaniu rozwiązań, które uwzględniają interesy wszystkich stron, zamiast skupiać się tylko na jednym z nich. Oznacza to, że nie musimy szukać wygranych kosztem przegranych, ale raczej dążyć do znalezienia takiego rozwiązania, w którym wszyscy uczestnicy mogą zyskać.

Zastosowanie zasady win-win w życiu codziennym przynosi liczne korzyści. Po pierwsze, prowadzi do budowania trwałych i satysfakcjonujących relacji. Gdy dążymy do znalezienia wspólnych rozwiązań, wykazujemy empatię i otwartość na potrzeby innych osób. To sprawia, że budujemy więź opartą na wzajemnym zaufaniu i zrozumieniu. Otwartość na potrzeby innych i gotowość do współpracy jest niezwykle ważna w budowaniu zdrowych relacji, zarówno w sferze osobistej, jak i zawodowej.

Po drugie, zasada win-win pozwala na twórcze i innowacyjne podejście do rozwiązywania problemów. Stawiając na współpracę i poszukiwanie rozwiązań, które będą korzystne dla wszystkich stron, otwieramy drzwi dla nowych pomysłów i możliwości. Działając w duchu win-win, jesteśmy bardziej skłonni do eksplorowania alternatywnych rozwiązań i znajdowania kreatywnych kompromisów.

Stosowanie zasady win-win jest również ważne w organizacjach związkowych. Związki zawodowe często podejmują negocjacje z pracodawcami w sprawie warunków pracy, płac i innych aspektów zatrudnienia. Wykorzystanie zasady win-win może przynieść wiele korzyści zarówno pracownikom, jak i pracodawcom.

Po pierwsze, zasada win-win w organizacji związkowej pozwala na budowanie pozytywnych relacji między stronami. Negocjacje oparte na tej zasadzie angażują obie strony do współpracy i poszukiwania rozwiązań, które będą satysfakcjonujące dla wszystkich. To z kolei prowadzi do budowania atmosfery zaufania i szacunku, co wpływa na długotrwałe relacje między związkami zawodowymi a pracodawcami.

Po drugie, zasada win-win sprzyja rozwojowi organizacji związkowych. Poprzez konstruktywne negocjacje, związki zawodowe mają możliwość zdobywania większych korzyści dla swoich członków. Jednak



równocześnie zasada win-win umożliwia znalezienie kompromisów i rozwiązań, które są akceptowalne dla pracodawców. To pozwala na utrzymanie stabilności i kontynuację współpracy między stronami.

Wreszcie, zasada win-win w organizacji związkowej przyczynia się do zwiększenia efektywności i wydajności pracy. Jeśli pracownicy czują, że ich interesy są uwzględniane i mają wpływ na proces podejmowania decyzji, są bardziej zaangażowani i motywowani do osiągnięcia celów organizacji. To prowadzi do zwiększenia efektywności pracy i pozytywnego wpływu na wyniki organizacji.

Podsumowując, zasada win-win ma wiele zalet zarówno w życiu codziennym, jak i w organizacji związkowej. Stosowanie tej zasady sprzyja budowaniu trwałych i satysfakcjonujących relacji, prowadzi do rozwoju innowacyjnych rozwiązań i pozwala na osiągnięcie korzyści dla wszystkich stron zaangażowanych. W przypadku organizacji związkowych, zasada win-win przyczynia się do budowania pozytywnych relacji z pracodawcami, rozwoju organizacji oraz zwiększenia efektywności pracy. Dlatego warto dążyć do wprowadzenia zasady win-win we wszystkie sfery naszego życia, aby czerpać z tego liczne korzyści i tworzyć harmonijną rzeczywistość.

*Katarzyna Kot
Dział Rozwoju Związku*

Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej

Od 6 kwietnia 2023 roku w przepisach prawa pracy obowiązuje nowe zwolnienie dla rodziców dzieci oraz ich opiekunów, a więc zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej. Przysługuje ono ze względu na działania siły wyższej, w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli niezbędna będzie natychmiastowa obecność pracownika.

Siła wyższa nie została zdefiniowana w przepisach kodeksu pracy. Jej definicja została ukształtowana w doktrynie i judykaturze, które preferują tzw. koncepcję obiektywną siły wyższej, zgodnie z którą za siłę wyższą jest uznawane wyłącznie zdarzenie charakteryzujące się trzema następującymi cechami: zewnętrżnością, niemożliwością jego przewidzenia oraz niemożliwością zapobieżenia jego skutkom.

Ze zwolnienia z powodu siły wyższej mogą skorzystać:

- pracownicy świadczący pracę na podstawie Kodeksu pracy;
- policjanci;
- strażacy;
- żołnierze zawodowi;
- funkcjonariusze Straży Granicznej;
- funkcjonariusze Służby Więziennej;
- funkcjonariusze Krajowej Administracji Skarbowej.

Wymiar zwolnienia z powodu siły wyższej to 2 dni albo 16 godzin w roku kalendarzowym. Pracownik będzie samodzielnie decydować o tym, czy wykorzysta je godzinowo, czy w całych dniach. Decyzję w tej sprawie wskazuje się pracodawcy w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. Pracodawca będzie miał obowiązek udzielić zwolnienia od pracy na żądanie zgłoszone przez pracownika we wniosku najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej udzielane w wymiarze godzinowym dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustalane będzie proporcjonalnie do wymiaru jego czasu pracy. Niepełna godzina zwolnienia od pracy zaokrąglana będzie w górę do godziny pełnej. Taka sama zasada – w zakresie zwolnienia od pracy udzielanego w wymiarze godzinowym – będzie stosowana do pracownika, dla którego dobową normą czasu pracy, wynikająca z odrębnych przepisów, jest niższa niż 8 godzin.

Zgodnie z projektem w okresie zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia w wysokości połowy wynagrodzenia. Jego wyliczenie powinno nastąpić zgodnie z § 5 Rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 29 maja 1996 roku w sprawie sposobu ustalania wynagrodzenia w okresie niewykonywania pracy oraz wynagrodzenia stanowiącego podstawę obliczania odszkodowań, odpraw, dodatków wyrównawczych do wynagrodzenia oraz innych należności przewidzianych w Kodeksie pracy: „Przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przy-

padło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy”.

Korzystanie z prawa do zwolnienia z powodu siły wyższej nie może w żaden sposób prowadzić do dyskryminacji pracownika czy wiązać się dla z żadnymi negatywnymi konsekwencjami. Pracownik, którego uprawnienie zostało naruszone przez pracodawcę, będzie mieć prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę;

Należy podkreślić, że ustawodawca nie przewidział dla pracodawcy szczególnych podstaw prawnych, aby móc weryfikować powód zwolnienia i powinien opierać się wyłącznie na oświadczeniu pracownika.

Pracodawca, który dopuści się naruszenia przepisów o zwolnieniu od pracy z powodu działania siły wyższej, musi liczyć się z odpowiedzialnością karną. Kara za naruszenie przepisów o zwolnieniu od pracy z powodu siły wyższej będzie mogła zostać orzeczona przez sąd w wysokości od 1000 do nawet 30 000 złotych.



Wiktor Krukowski
Prawnik Zarządu Regionu

Trzecia edycja stypendiów im. Longina Komołowskiego

Dwa lata temu, Zarząd Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego utworzył Fundusz Stypendialny im. Longina Komołowskiego, przyznający stypendia uczniom szkół podstawowych i ponadpodstawowych. Honorowy patronat nad Funduszem objęła Zachodniopomorska Kurator Oświaty Katarzyna Koszewska.

Przypomnijmy, że celem programu stypendialnego jest wspieranie finansowe uczniów pochodzących z niezamożnych rodzin z regionu, w uzyskiwaniu jak najwyższego poziomu wykształcenia i rozwijaniu ich talentów. Nagrodzonych zostanie do 10 laureatów w następujących kategoriach: naukowej, artystycznej, sportowej oraz działalności społecznej (w tym wolontariusze).

Uroczystość wręczenia laureatom stypendiów nastąpi **30 sierpnia 2023 roku**, przy bramie Stoczni Szczecińskiej, w trakcie rocznicowych uroczystości podpisania Porozumień Sierpniowych.

Decydujący wpływ w przyznaniu środków z „Funduszu” będą miały osiągnięte wyniki nauczania (średnia ocen powinna być nie mniejsza niż 4,5 oraz co najmniej dobra ocena z zachowania) lub inne wybitne osiągnięcia w obszarze społecznym.

Wysokość stypendiów i ich liczbę ustala Prezydium

Zarządu Regionu NSZZ „Solidarność” Pomorza Zachodniego.

Uczeń ubiegający się o przyznanie stypendium musi wypełnić wnioski. Nie będą rozpatrywane wnioski wypełnione niezgodnie z załączonym wzorem. Do wniosku należy dołączyć:

- potwierdzoną kserokopię świadectwa ukończenia klasy w roku szkolnym
- potwierdzenia osiągnięć – kserokopie zaświadczeń, dyplomów itp.
- dokumenty i zaświadczenia potwierdzające sytuację materialną rodziny
- rekomendację

Wniosek o stypendium, może złożyć organizacja związkowa lub szkoła. Wszystkie dokumenty niezbędne do złożenia stypendium znajdują się na stronie ZR.

Zarząd Regionu NSZZ **Solidarność** Pomorza Zachodniego

al. Wojska Polskiego 113, 70-483 Szczecin

Biuro ZR czynne od poniedziałku do piątku w godz. 8.00 - 16.00

Zarząd Regionu:

Faks

Internet

e-mail:

91 422 74 22, 91 422 47 39

91 423 05 69

www.solidarnosc.szczecin.pl

solidarnosc@solidarnosc.szczecin.pl

Przewodniczący ZR

Mieczysław Jurek 601 555 590

Wiceprzewodniczący ZR

Jakub Pęksiński

Sekretarz ZR

Przemysław Mazur

e-mail: sekretarz@solidarnosc.szczecin.pl

Stowarzyszenie Solidarni Razem

- Biuro Pośrednictwa Pracy

e-mail: biuropracy@solidarnosc.szczecin.pl

tel: 91 422 74 22; 91 422 47 39

Organizatorzy związkowi

Katarzyna Kot, Iwona Waligóra-Szwabowicz

e-mail: dzialrozwoju@solidarnosc.szczecin.pl

Dział Prawny

Przemysław Zgórzak; Wiktor Krukowski

email: dzialprawny@solidarnosc.szczecin.pl

Redakcja „Jedność”

Katarzyna Stróżyk 91 423 05 68

redakcja@solidarnosc.szczecin.pl

Sekretariat

Weronika Słasara-Sakuta

Biuro Sekcji Regionalnej Kobiet Pomorze Zachodnie

e-mail sekcjakobietszczecin@wp.pl

Biuro Sekcji Emerytów i Rencistów

środa 11.00 - 13.00

Konto: Santander Bank Polska II/O Szczecin 36 1500 1722 1217 2006 0540 0000



WALNE ZEBRANIE DELEGATÓW REGIONU

