

Konsultacji nie będzie

Minister pracy Jolanta Fedak w specjalnie przesłanym do Komisji Krajowej piśmie poinformowała, że nie planuje w najbliższym czasie skierowania projektów zmian w kodeksie pracy, ustawie o PIP i stażu absolwenckim do konsultacji społecznych.

To odpowiedź na stanowisko Komisji Krajowej, przyjętego 22 kwietnia br. Komisja Krajowa NSZZ „Solidarność” sprzeciwia się w nim kontynuacji prac i zapowiedziom przesłania do konsultacji, w trybie art. 19 ustawy o związkach zawodowych, projektów ustaw nowelizujących Kodeks pracy, które nie uzyskały akceptacji partnerów społecznych na forum Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych (m.in. tzw. pakiet Szejnfelda).

Jak pisze minister pracy prace prowadzone w zespole prawa pracy i układów zbiorowych

nie zakończyły się kompromisem a ponadto partnerzy społeczni zgłosili własne propozycje legislacyjne wymagające analizy, oceny i dalszych prac nad określeniem zakresu akceptowanych społecznie zmian w przepisach kodeksu pracy.

Ponieważ zmiany w ustawie o stażu absolwenckim budziły wątpliwości partnerów społecznych w trakcie prac trwających prace nad udoskonaleniem proponowanych rozwiązań prawnych. „Nowe przepisy powinny bowiem precyzyjnie określać zasady dotyczące zdobywania praktycznej wiedzy i umiejętności przez osoby rozpoczynające pracę zawodową i uwzględniać obowiązujące już w tym zakresie rozwiązania prawne” – czytamy w piśmie przesłanym do biura Komisji Krajowej.

Źródło: „Gazeta Prawna”

WIĘZIENIE dla zomowców

Sąd Apelacyjny w Katowicach w procesie ws. „Wujka” skazał na 6 lat więzienia Romualda Cieślaka, byłego dowódcę plutonu specjalnego ZOMO.

Sąd wymierzył Cieślakowi karę 6 lat więzienia za udział i podżeganie do pobicia z użyciem broni palnej, a od 3,5 do 4 lat więzienia dla 13 jego podwładnych w procesie dotyczącym pacyfikacji kopalń „Wujek” i „Manifest Lipcowy”.

Sąd apelacyjny umorzył postępowanie wobec jednego z oskarżonych Teopolda Wojtysia, a sprawę kolejnego zwrócił do I instancji. – Wydając końcowe orzeczenie należy powiedzieć: Gloria Victis – chwała zwyciężonym, bo polegli w słusznej sprawie. Kara zaś dla tych, którym w sposób niewątpliwy można było wykazać, że dopuścili się czynów przestępczych – powiedział przewodniczący składu sędziowskiego sędzia **Waldemar Szmidt**.

– Państwo polskie, a zwłaszcza polski wymiar sprawiedliwości, spełniły swój obo-

wiązek. Trudno jednak powiedzieć, że jestem zadowolony. Raczej odczuwam ulgę i mam poczucie, że sprawiedliwość zatriumfowała. To bardzo ważny dzień dla wszystkich członków „Solidarności”, a zwłaszcza dla rodzin górników z „Wujka”. Wreszcie kończy się ich sądowa gehenna. Nie jest najistotniejsze, na jakie kary zomowcy zostali skazani, komu i o ile podwyższono albo obniżono wyroki. Ważne, że sąd ostatecznie potwierdził, kto jest winny tej największej tragedii stanu wojennego – powiedział Piotr Duda, przewodniczący Śląsko-Dąbrowskiej „Solidarności”.

Obie śląskie kopalnie zastrajkowały po wprowadzeniu stanu wojennego, zawieszeniu działalności „Solidarności” i internowaniu tysięcy osób. W czasie odblokowywania „Wujka” 16 grudnia 1981 r. od kul zginęło dziewięć górników, 21 innych doznało ran postrzałowych. Dzień wcześniej, w czasie pacyfikacji „Manifestu Lipcowego”, postrzelonych zostało czterech górników. □

Biuro Eksperckie Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”

Zespół prawny 0-58 308 42 95 fax 308 42 94 prawny@solidarnosc.org.pl

Zespół Ekonomiczny 0-58 308 42 87, fax 308 43 31 ekonom@solidarnosc.org.pl

Dłuższy urlop macierzyński do wyboru

Rodzice będą mieli prawo do sześciu lub ośmiu tygodni dodatkowego urlopu macierzyńskiego po wykorzystaniu obowiązkowego wolnego z tytułu narodzin dziecka.

Pracownicy, która urodzi jedno dziecko, będzie od stycznia przysługiwać 20 tygodni urlopu macierzyńskiego. Jeśli urodzi więcej niż jedno dziecko otrzyma 31 tygodni urlopu. Po wykorzystaniu pierwszych 14 tygodni, pozostałą część urlopu – tak jak obecnie – będzie mógł wykorzystać ojciec dziecka.

Projekt zmiany kodeksu pracy przewiduje, że po zakończeniu obowiązkowego wolnego jedno z rodziców miało docelowo prawo do dodatkowego urlopu macierzyńskiego w wymiarze sześciu lub ośmiu tygodni. Pracodawca będzie musiał udzielić dodatkowego urlopu, jeśli rodzic złoży wniosek w tej sprawie bezpośrednio po wykorzystaniu części obowiązkowej. Dodatkowe wolne będzie wprowadzane stopniowo. W 2010 r. i 2011 jednemu z rodziców będą przysługiwały dwa tygodnie dodatkowego urlopu. W kolejnych dwóch latach będą mieli prawo do odpowiednio czterech lub sześciu tygodni takiego urlopu.

Pierwotny projekt zakładał wydłużenie obowiązkowego urlopu macierzyńskiego do 26 tygodni.

Źródło: „Gazeta Prawna”

Więcej na czas nieokreślony

W I kwartale tego roku było o prawie 600 tys. więcej pracowników zatrudnionych na umowę na czas nieokreślony niż w analogicznym okresie roku poprzedniego.

Jak wynika z danych GUS po raz pierwszy od 1998 r. maleje liczba osób zatrudnionych na umowach na czas określony. Ich liczba rosła bardzo szybko od 1997 r. Wtedy pracowało tak tylko 6 proc. pracowników, w 2002 r. już 16,8 proc., a w III kwartale ubiegłego roku aż 28,7 proc.

Na podstawie umów na czas określony pracuje obecnie 3,16 mln osób na 11,94 mln zatrudnionych. Stanowi to 26,5 proc. pracowników i oznacza spadek o prawie 2 pkt procentowe. Reszta, tj. 8,8 mln osób pracuje na podstawie umów na czas nieokreślony – to o 587 tys. więcej niż rok wcześniej i 889 tys. niż dwa lata wcześniej.

Źródło: „Gazeta Prawna”



www.solidarnosc.org.pl
...wiesz więcej...

Rady pracowników po nowelizacji ustawy

W życie weszły zmiany do ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji (Dz. U. z 2006 r., Nr 79, poz. 550 ze zm.). Zakres zmian jest niewielki i nie mają one większego wpływu na ogólny kształt ustawy.

Młodociani

Ustawodawca uchylił w art. 7 ustawy o informowaniu ust. 2, który wyłączał możliwość wliczania pracowników młodocianych do ogólnej liczby zatrudnionych, od której uzależnione było stosowanie ustawy. Po nowelizacji jest tak, że do liczby pracowników ustalanej dla potrzeb stwierdzenia możliwości zainicjowania procesu tworzenia rady pracowników należy przyjąć sumę wszystkich zatrudnionych na podstawie umów o pracę, powołania, mianowania, wyboru oraz spółdzielczej umowy o pracę w tym młodocianych. Bez znaczenia jest przy tym wymiar czasu pracy.

Kadencja rady pracowników

Nowelizacja objęła również treść art. 11 ust. 1 ustawy o informowaniu. Dotychczas przepis budził wątpliwości, ponieważ stwierdzał, że kadencja członków rady pracowników trwa 4 lata. Niepewny był jednak dzień rozpoczęcia kadencji. Mówiło się o dwóch terminach, po pierwsze mógł to być dzień wyborów, a po drugie dzień pierwszego posiedzenia nowo wybranej rady. Mimo wszystko przeważał pogląd, że kadencja ta trwa 4 lata od dnia wyborów. Obecnie ustawodawca jednoznacznie sformułował przepis w sposób, który najczęściej był stosowany w praktyce. Mianowicie kadencja rady pracowników będzie trwała 4 lata od dnia jej wyboru.

W komentowanym przepisie ustawodawca zrezygnował ponadto ze sformułowania „członków” w odniesieniu do kadencji rady pracowników. Zmiana jest zabiegiem porządkującym który nie zmienia w sposób znaczący dotychczasowego przepisu. To nie członkowie rady są wybierani na czteroletnią kadencję, a rada pracowników.

Pierwsze zebranie rady pracowników

Kolejna wprowadzona zmiana również tylko doprecyzowuje treść dotychczasowego przepi-

su bez większej ingerencji, która mogłaby mieć wpływ na jego stosowanie. W art. 11 ust. 2 ustawodawca w poprzednim stanie prawnym zobowiązywał pracodawcę do zwołania pierwszego zebrania rady pracowników w terminie 30 dni od dnia jej wyboru. Po nowelizacji pracodawca zwołuje pierwsze zebranie rady pracowników w terminie 30 dni od dnia wyboru „członków rady pracowników”.

Spadek liczebności załogi zakładu poniżej 50 osób

Kolejny zmiana jest chyba największą, na jaką się zdecydowano. Mianowicie treść art. 11 ust. 3 otrzymała zupełnie nowe brzmienie. Wyjaśnia to co było do tej pory dla praktyków zagadką, bo ustawa nie regulowała przedmiotowej kwestii. Z treści nowego przepisu wynika, że zmniejszenie się liczby zatrudnionych pracowników poniżej 50 osób, nie powoduje skrócenia kadencji rady pracowników.

Wybór kolejnej rady

Po nowelizacji zgodnie z treścią art. 11 ust. 5 ustawy pracodawca jest obowiązany do powiadomienia pracowników o prawie do wyboru członków kolejnej rady pracowników co najmniej na 60 dni przed upływem kadencji rady pracowników. Dotychczas było tak, że pracodawca był zobowiązany do zorganizowania wyborów, co najmniej na 14 dni przed upływem kadencji. Zmieniono, więc po pierwsze obowiązek zorganizowania wyborów, który i tak mógł być niezrealizowany w przypadku biernej postawy pracowników, na obowiązek powiadomienia o możliwości dokonania wyboru. To czy pracownicy skorzystają ze swojego uprawnienia zależy już od nich samych. A po drugie wydłużono w sposób znaczący termin (z 14 dni na 60 dni) z uprzedzeniem, którego powiadomienie powinno nastąpić.

Rezygnacja z terminu

Zapewne z tego samego powodu uchylono zupełnie obowiązywanie art. 26 ust. 2 pkt. 3 ustawy. Stanowił on, iż do 23 września 2008 r. pracodawca nieuzwiązkowiony i taki, u którego organizacje związkowe nie porozumiały

się w sprawie wskazania członków rady, zobowiązany jest do zorganizowania wyborów. Oczywiście jak łatwo się domyśleć niezorganizowanie wyborów wobec braku zainteresowania załogi radą pracowników, nie spowodowałyby żadnych konsekwencji. Mając okazję uchylić tak nieszczęśliwie sformułowany przepis przed końcem jego obowiązywania, ustawodawca zdecydował się na to.

Koniec kadencji to koniec działalności rady

Całowitemu wykreśleniu uległ przepis dotychczasowego art. 11 ust. 4, który stanowił, że rada pracowników działa do dnia pierwszego posiedzenia nowo wybranej rady pracowników. Najwidoczniej w tym wypadku ustawodawca wyszedł z założenia, że nie można zobowiązać członków rady do pełnienia funkcji przez bliżej nieokreślony czas. Przede wszystkim należy być konsekwentnym, że koniec 4 - letniej kadencji oznacza naprawdę koniec tej kadencji, a ponadto nie dokonanie przez pracowników wyboru kolejnej rady mogłoby oznaczać konieczność działania obecnej przez kolejne lata, ewentualnie dokonywanie wyborów uzupełniających w przypadku rezygnacji któregoś z jej członków. Jeżeli pracownicy nie wybiorą kolejnej rady to po zakończeniu kadencji obecnej nie będzie w konkretnym zakładzie pracy podmiotu uprawnionego do uzyskiwania od pracodawcy informacji i przeprowadzania konsultacji.

Wybory uzupełniające

Ostatnia nie omówiona jeszcze zmiana dotyczy treści art. 12 ust. 4. Przepis stanowił dotychczas, że w przypadku ustania członkostwa w radzie organizacja związkowa wybiera nowych członków. Co oznaczało konieczność podjęcia przez zarząd zakładowej organizacji związkowej uchwały odwołującej dotychczasowych członków rady oraz uchwały wskazującej na nowo jej członków nawet tych samych w uzupełnionym składzie. Obecna treść przepisu ułatwia dokonanie zmiany, stanowi bowiem, że w przypadku ustania członkostwa organizacja związkowa dokonuje wyboru uzupełniającego. □

Francja otworzy rynek pracy

Od 1 lipca tego roku Francja otworzy rynek pracy dla Polaków. To dziesiąty kraj starej piętnastki, który zdecydował się na taki krok.

Dotychczas nie sprawdziły się czarne wizje dotyczące zalewu europejskich rynków pracy tanią siłą roboczą z Polski. Co więcej, Polacy, którzy wyjechali do pracy do krajów Unii, przyczynili się do wzrostu PKB tych państw. Potwierdzają to ministrowie pracy Irlandii, Wielkiej Brytanii i Szwecji – krajów, które wprowadziły swobodny przepływ pracowników od maja 2004 r.

Polacy, którzy zdecydują się na wyjazd do pracy do Francji, muszą pamiętać, że do końca czerwca konieczne jest uzyskanie pozwolenia na pracę. Mimo jego uzyskania nie

mogą pracować m.in. jako agenci ubezpieczeniowi, notariusze, komornicy, kierowcy transportu bankowego, dyrektorzy przedsiębiorstw kolportażu prasy, organizatorzy imprez, pracownicy i urzędnicy centralnej i lokalnej administracji państwowej oraz dyplomacji, policji, wojska (z wyjątkiem legii cudzoziemskiej), wymiaru sprawiedliwości i urzędów podat-

kowych. Jeszcze tylko Niemcy, Belgia, Dania, Austria, Malta i Szwajcaria nie otworzyła rynków pracy dla pracowników z krajów nowej Unii. Zapowiadają korzystnie z okresów przejściowych w stosowaniu unijnej swobody przepływu pracowników do 2011 r.

Źródło: „Gazeta Prawna”

Otwieranie dla Polaków rynków pracy w UE

maj 2004	Wielka Brytania, Szwecja, Irlandia, nowe państwa członkowskie UE z wyjątkiem Malty
maj 2006	Hiszpania, Islandia, Portugalia, Grecja, Finlandia
lipiec 2006	Włochy
maj 2007	Holandia
styczeń 2008	Luksemburg
lipiec 2008	Francja
wciąż istnieją obostrzenia	Austria, Niemcy, Belgia, Szwajcaria, Dania, Malta