

Biuuletyn *informacyjny*

SOLIDARNOSĆ

REGIONU ŚLĄSKA OPOLSKIEGO

www.solidarnosc.org.pl/opole

KWIECIEŃ 2020 r. / Nr 4 (431)

e-mail: opole@solidarnosc.org.pl

Wielkanoc 2020



Niech Zmartwychwstanie,
które niesie odrodzenie,
nappełni Nas pokojem i wiarą,
niech da siłę
w pokonywaniu trudności
i pozwoli z ufnością
patrzeć w przyszłość.

**Zdrowych i pogodnych
Świąt Wielkanocnych,
rodzinnej atmosfery, szczęścia osobistego,
pogody ducha i smacznego święconego jajka**

w imieniu Zarządu Regionu

SOLIDARNOSĆ NSZZ Śląska Opolskiego

życzy

Przewodniczącą ZR

Cecylia Gonet

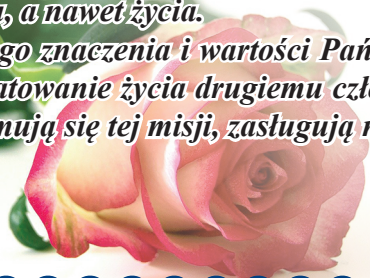
7 kwietnia

- Dzień Pracownika Ochrony Zdrowia

*Z okazji Dnia Pracownika Ochrony Zdrowia
życzę Państwu zdrowia, wszelkiej pomyślności w życiu osobistym,
wytrwałości w codziennych troskach
oraz życzliwości ze strony pacjentów i ich rodzin.*

Składam Wam podziękowania za ofiarną i ciężką pracę w trudnej i odpowiedzialnej służbie na rzecz chorych. - Szczególnie teraz, kiedy ta pomoc wiąże się z ryzykiem utraty własnego zdrowia, a nawet życia.

Spolecznego znaczenia i wartości Państwa codziennej pracy nie da się w żaden sposób przecenić. Ratowanie życia drugiemu człowiekowi jest honorem i zobowiązaniem, a ludzie którzy podejmują się tej misji, zasługują na najwyższe uznanie.



*Przewodnicząca Zarządu Regionu
NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego*

Wydłużenie terminu na sporządzenie sprawozdań finansowych!

Minister Finansów dnia 31 marca 2020 r. wydał rozporządzenie w sprawie określenia innych terminów wypełniania obowiązków w zakresie ewidencji, sporządzenia, zatwierdzenia, udostępnienia i przekazania sprawozdań. Rozporządzenie weszło w życie z dniem ogłoszenia.

Wydłużeniu ulegają terminy:

- 1) Sporządzenia i podpisania rocznego sprawozdania finansowego (przedłużenie o 3 miesiące)
 - nie później niż w ciągu 6 miesięcy od dnia kończącego rok obrotowy, tj. jeśli rok obrotowy kończy się 31 grudnia 2019 do 30 czerwca 2020 r. (art. 52 ust 1 ustawy o rachunkowości)

- 2) Zatwierdzanie sprawozdania finansowego (przedłużenie o 3 miesiące)
 - roczne sprawozdanie finansowe jednostki, podlega zatwierdzeniu przez organ zatwierdzający, nie później niż 9 miesięcy od dnia bilansowego – czyli jeśli rok obrotowy kończy się 31 grudnia 2019 – to termin zatwierdzenia upływa z dniem 30 września 2020 roku (art. 53 ust 1 ustawy o rachunkowości).

Jednocześnie przypominamy, że zatwierdzone roczne sprawozdanie finansowe wraz z innymi dokumentami należy w ciągu 10 dni przekazać do Szefa Krajowej Administracji Skarbowej za pomocą środków komunikacji elektronicznej. Na dotychczasowych zasadach, zgodnie z art. 27 ust 2 ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych.

Czekamy na informacje z zakładów pracy



Zwracamy się z uprzejmą prośbą do przewodniczących organizacji związkowych i O/ZR NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego o przekazywanie bieżących informacji o sytuacji pracowników i zakładów pracy w czasie trwania stanu zagrożenia epidemicznego wywołanego przez koronawirusa.

**Informacje proszę przekazywać telefonicznie lub drogą elektroniczną:
Dariusz Brzęczek - zastępca przewodniczącego ZR:
tel. 606 394 373,
e-mail: sekretarz.opole@solidarnosc.org.pl**

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

Inspekcja sanitarna w dobie pandemii i koronawirusa – ciche, niezauważalne bohaterstwo?

Chyba już nie „ciche” i „niezauważalne” dzięki mediom. Ale czy można dbanie o zdrowotne bezpieczeństwo milionów Polaków, nawet w czasach obecnej epidemii, nazywać „bohaterstwem”, przecież to nasza codzienna praca, wpisana w zasady etyki wykonywania zawodu. Fakt, że niełatwa, niewdzięczna i nie zawsze doceniana. Przynajmniej do dzisiaj. Bo dzisiaj zewsząd dociera wsparcie: bardzo ciepłe słowa z prośbą o wytrwanie, czy przyniesiony ciepły posiłek w ramach akcji „Posiłek dla Medyka”.



W mediach mówi się: „usługi sanitarno-epidemiologiczne” nałożyły decyzję o kwarantannie czy „laboratorium wykonało badanie”. A tak naprawdę to nie „usługi sanitarno-epidemiologiczne” nałożyły, to nie „laboratorium” wykonało. Zrobił to personel Powiatowych Stacji Sanitarno-Epidemiologicznych i Wojewódzkiej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej, który tam ciężko pracuje po kilkanaście godzin dziennie.

Podczas gdy zdecydowana większość społeczeństwa pozostaje w szoku spowodowanym skalą i konsekwencjami epidemii, często sparaliżowana strachem chroni się w domach, My - nie bójmy się wyjątkowych słów - narażając życie i zdrowie własne i naszych najbliższych - stanęliśmy na pierwszej linii frontu. Nie ma podziału „nadzór”, „administracja” czy „laboratorium” – wszystkie „ręce na pokład”.

Odbieramy liczne telefony i udzielając odpowiedzi na pytania proste i skomplikowane. Bo dzwoni zaniepokojona osoba z pytaniem o wyliczenie terminu kwarantanny, jak i lekarz z oddziału zakaźnego z prośbą o konsultacje prawno-administracyjne konkretnego przypadku.

Codziennie nakładamy od kilku do kilkudziesięciu (w każdej Stacji Sanitarno-Epidemiologicznej, a mamy ich 12) decyzji o nałożeniu bądź odwołaniu kwarantanny. To także codzienne przeglądanie listy osób przekraczających granicę państwa. Śledzenie zmieniających się przepisów prawnych. To współpraca z policją, strażą miejską, opieką społeczną, oddziałami zakaźnymi czy służbami starosty i wojewody.

Jako jedyne laboratorium w województwie opolskim wykonujemy testy [Laboratorium Badań Klinicznych WSSE w Opolu] PCR w kierunku zakażenia - CoV-2. Wszyscy myślą, że wszystko robią aparaty, a laborant tylko wkłada do nich próbkę. A jak jest naprawdę. Dlaczego „badanie” trwa od 8 do 12 godzin? To wszystko trzeba

przygotować. Począwszy od przygotowania do pracy w specjalnych pomieszczeniach ze szłuzami pracownika. Pracujemy na potencjalnie zakaźnym materiale, pod specjalnymi komorami. To komory drugiej klasy bezpieczeństwa, mają wyciąg i filtry.

Laborant zakłada kombinezon, później maskę, przyłbicę, buty jednorazowe. Jeszcze później pierwsze rękawiczki, które przykleja się taśmą do kombinezonu. To po to, żeby się nie zsunęły. Na to kolejne rękawiczki. Mają nas dodatkowo chronić. Później jeszcze jedne. Pracujemy w nich z materiałem i wymieniamy tak często, jak to konieczne, by nie dopuścić do zanieczyszczenia.

Pobrany od pacjenta wymaz dociera do nas w specjalnej wymazówce z solą fizjologiczną.

Teraz zaczyna się nasza „właściwa” praca: zawartość wymazówki jest wytrząsana, przelewana do wtórnej probówki, następnie określoną objętość materiału przelewa się do probówki, w której będzie wykonywane badanie. Zgodnie z metodyką dodajesz kolejne odczynniki. One pozwolą na wyizolowanie RNA wirusa. Zaczyna się procedura izolacji. To nie trwa paru minut. Po wyizolowaniu następuje kolejny etap: amplifikacja, czyli namnażanie materiału genetycznego za pomocą reakcji PCR. Nakrapia się w odpowiednie dołeczki odczynnik. Wklepuje się dane w oprogramowanie, wkłada odpowiednie próbki na odpowiedniej pozycji w analizatorze, gdzie zachodzi reakcja. Mijają kolejne godziny, po których analizujemy wyniki dla poszczególnych próbek. W końcu możemy wrzucić je w system raportowania.

Jeden zły ruch, utrata koncentracji może sprawić, że wynik będzie zakłamanym. A jedna probówka to przecież jeden lub kilka czekających w strachu na wynik ludzi. Od tego badania zależy, czy konieczne będzie leczenie albo poddanie kwarantannie nawet wielu osób. Odpowiedzialność jest ogromna.

Jestem przekonana, że obecna katastrofa uświadomiła społeczeństwu, że najważniejszym członem określenia profesji, które reprezentujemy, jest ZAUFANIE. Mam nadzieję, że uda nam się, jako społeczeństwu polskiemu, przejść przez pandemię koronawirusa z jak najmniejszymi stratami.

Uważam, że tragedia, jaka spotyka pacjentów i ich rodziny, powinna uświadomić decydom skalę niedoinwestowania polskiej służby zdrowia i raz na zawsze zmienić podejście do potrzeb zawodowych lekarzy, pielęgniarek i położnych, ratowników medycznych, diagnostów laboratoryjnych, aptekarzy, pracowników inspekcji sanitarnej.

*Przewodnicząca Komisji Międzyzakładowej
NSZZ „Solidarność” przy WSSE w Opolu
Ewa Brykalska*

W czasie epidemii możemy liczyć na strażaków, a strażacy mogą liczyć na NSZZ „Solidarność”

Koronawirus już na dobre zaistniał w naszym kraju. Codziennie jesteśmy bombardowani informacjami z nim związanymi, ilościami kolejnych zachorowań czy też sposobami postępowania mającymi ograniczyć rozprzestrzenianie się wirusa. Wiele miejsca w mediach poświęcono służbie zdrowia, bo to na niej spoczywa główny ciężar działań, ale w walce z epidemią uczestniczą też inne służby. Tam, gdzie społeczeństwo jest w potrzebie nie mogło zabraknąć Państwowej Straży Pożarnej.

Funkcjonariusze Państwowej Straży Pożarnej zostali skierowani do wykonywania działań na przejściach granicznych, w portach i na drogach, na podstawie art. 11 ust.1 ustawy z dnia 2 marca 2020 r. o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych. Do zadań realizowanych na granicy Państwa przez PSP należy: pomiar temperatury ciała podróżnych, konsultacja z właściwym terytorialnie Inspektorem Sanitarnym, zabezpieczenie osób z podwyższoną temperaturą oraz zapewnienie części zaplecza logistycznego. Dodatkowo strażacy rozstawili i zabezpieczają namioty przy szpitalach, które pełnią funkcję polowych izb przyjęć. Oczywiście w dalszym ciągu strażacy realizują swoje podstawowe działania takie jak gaszenie pożarów, pomoc przy wypadkach drogowych czy likwidacja innych miejscowych zagrożeń.

Nowe zadania i ryzyko związane z zakażeniem często powodują oczywisty niepokój wśród strażaków i ich rodzin, do których wracają po służbie. Naprzeciw tym wyzwaniom wychodzi Krajowa Sekcja Pożarnictwa NSZZ „Solidarność”.

Pozostajemy w stałym kontakcie z Komendantem Głównym i przedstawicielami MSWiA – mówi Przewodniczący KSP Bartłomiej Mickiewicz – Staramy się na bieżąco reagować na zgłaszane przez strażaków problemy i wspólnie ze stroną służbową je rozwiązywać.

Przykładem takich działań jest wystąpienie Krajowej Sekcji Pożarnictwa do Komendanta Głównego PSP w celu umożliwienia dla funkcjonariuszy PSP korzystania z dodatkowego zasiłku opiekuńczego wynikającego ze specustawy. Udało się też rozwiązać wątpliwości, co do wysokości uposażeń strażaków skierowanych na kwarantannę w wyniku realizowanych czynności służbowych.

Jednym z głównych zadań związku zawodowego jest bezpieczeństwo pracownika. Także na tym polu Krajowa



Sekcja Pożarnictwa NSZZ „Solidarność” ma się czym pochwalić. Na podstawie zebranych informacji od struktur terenowych związek wystąpił z inicjatywą opracowania procedur związanych z zabezpieczeniem ratowników.

Aby w sposób efektywny i bezpieczny realizować nałożone na PSP działania strażacy muszą być wyposażeni w odpowiednie środki

ochrony indywidualnej. To właśnie sekcje NSZZ „Solidarność” z województw, z których strażaków skierowano do działań na granicach, wywołały ten temat – mówi Maciej Łozowski Przewodniczący Międzyregionalnej Podlaskiej Sekcji Pożarnictwa NSZZ „Solidarność”.

Obecnie strażacy prowadzący działania na granicach Polski są zabezpieczeni najlepiej ze wszystkich służb. Zabezpieczenie funkcjonariuszy PSP jest nawet wyższe niż zalecenia Polskich służb sanitarnych jak również WHO. Struktury związku na bieżąco monitorują też zapotrzebowanie na poszczególne elementy indywidualnego wyposażenia ochronnego strażaków oraz środki bezpieczeństwa w poszczególnych komendach.

Wprowadzenie stanu zagrożenia epidemicznego wymusiło też zmiany w funkcjonowaniu związku. Duża rola w przepływie informacji spoczęła na poszczególnych Komisjach Zakładowych i Międzyzakładowych, bo to one posiadają bezpośredni kontakt ze strażakami działającymi na pierwszej linii. Struktury wojewódzkie naszego związku za pomocą swoich stron internetowych i mediów społecznościowych starają się na bieżąco przekazywać ważne informacje. Jesteśmy z nimi w stałym kontakcie telefonicznym.

Musieliśmy odwołać wszelkie spotkania z załogami oraz posiedzenia statutowe władz Krajowej Sekcji Pożarnictwa – mówi Bartłomiej Mickiewicz – pomimo tego prowadzimy aktywną działalność, bo poza walką z koronawirusem mamy jeszcze sprawy bieżące do rozwiązania. Ich właściwa realizacja bezpośrednio wpłynie na jakość świadczonej służby.

Pomimo zaistniałych trudności Krajowa Sekcja Pożarnictwa NSZZ „Solidarność” wnioskuje do Ministra Spraw Wewnętrznych i Administracji o zorganizowanie spotkania w celu przekazania bieżących informacji ze strony społecznej. Do takiego spotkania doszło 24 marca 2020 roku. Krajową Sekcję Pożarnictwa NSZZ „Solidarność” na spotkaniu reprezentował Przewodniczący Bartłomiej Mickiewicz. Podczas spotkania Minister Maciej Wąsik

dok. ze str. 4

zapewnił, że podwyżki dla strażaków przewidziane w bieżącym roku nie są zagrożone i zostaną wdrożone zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami, gdy zakończone zostaną prace nad budżetem Państwa.

Dodatkowo w szczegółach omówiono projekt ustawy o szczególnych rozwiązaniach dotyczących wsparcia służb mundurowych nadzorowanych przez ministra właściwego do spraw wewnętrznych, który ma wejść w życie niebawem. Minister podkreślił ważną rolę strony społecznej w pracach nad tym i innymi projektami aktów prawnych. Zapewnił również, że wszystkie uwagi, które zostały podczas spotkania zgłoszone zostaną wzięte pod uwagę i przeanalizowane przez MSWiA.

Dla strażaków najbardziej istotną kwestią w tej ustawie jest wprowadzenie świadczenia motywacyjnego dla funkcjonariuszy, którzy osiągnęli 25 i 28,5 roku stażu służby. O

rozwiązania mające na celu zatrzymanie doświadczonych funkcjonariuszy w służbie Krajowa Sekcja Pożarnictwa NSZZ „Solidarność” zabiegała już od 2012 roku. Zdaniem Krajowej Sekcji Pożarnictwa świadczenia takie powinny być obligatoryjnie dla wszystkich funkcjonariuszy spełniających określone przepisami wymogi.

Niestety ze względu na epidemię koniecznym było odłożenie prac nad art. 15a ustawy o zaopatrzeniu emerytalnym oraz programem rozwoju służb na lata 2021 – 2024. Na termin wznowienia rozmów w tych kwestiach znaczący wpływ będzie mieć stan gospodarki i finansów naszego Państwa po zakończeniu epidemii.

W tych trudnych dla wszystkich czasach możemy liczyć na Państwową Straż Pożarną, a jej funkcjonariusze na Krajową Sekcję Pożarnictwa NSZZ „Solidarność”, która broni praw i interesów strażaków.

MŁ

Minęła 15. rocznica śmierci Jana Pawła II

Piętnaście lat temu, 2 kwietnia o 21.37 Polska wstrzymała oddech, kiedy Stolica Apostolska wydała komunikat: Ojciec Święty powrócił do domu Ojca.

Jan Paweł II zasiadał na Stolicy Piotrowej w latach 1978-2005. Jego przesłanie odzwierciedlały słowa wypowiedziane na początku misji: „*Nie lękajcie się, otwórzcie na oścież drzwi Chrystusowi, otwórzcie drzwi jego zbawczej władzy*”. Jan Paweł II kierował Kościołem blisko 27 lat, po tym, jak 16 października 1978 r. konklawe wybrało na papieża, pochodzącego zza żelaznej kurtyny, kardynała Karola Wojtyłę. Tego dnia o godzinie 18.17 zgromadzeni na placu św. Piotra w Rzymie ujrzeli smugę białego dymu z kaplicy Sykstyńskiej. Przybrał imię Jan Paweł II, na znak symbolicznej kontynuacji przerwanej nagłą śmiercią 33-dniowego pontyfikatu swego poprzednika, Jana Pawła I. Wybór krakowskiego metropolity na papieża był zaskoczeniem dla całego świata, gdyż po raz pierwszy od 455 lat na Stolicy Apostolskiej zasiadł biskup nie-Włoch. Zaskoczenie było tym większe, że nowy papież pochodził ze słowiańskiego kraju, który w tamtym czasie należał do bloku sowieckiego. Niespełna trzy lata po wyborze na papieża - 13 maja 1981 roku - na placu św. Piotra w Rzymie, Jan Paweł II został ciężko ranny w zamachu na jego życie. Tło tego zamachu do dziś nie jest do końca wyjaśnione.

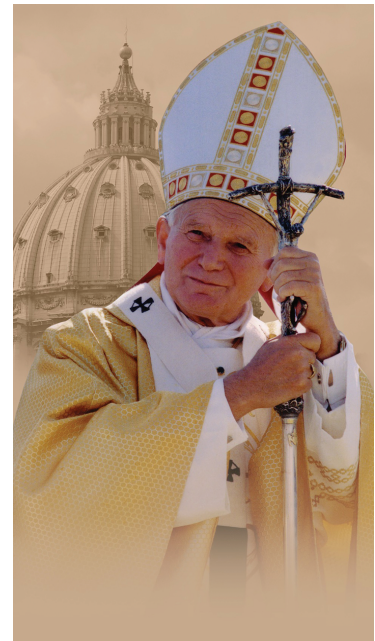
Nasz wielki Rodak wywarł szczególny wpływ na losy Kościoła katolickiego i całego świata, między innymi przyczynił się do upadku komunizmu. Za znamiennej uznaje się jego homilię wypowiedzianą w czerwcu 1979 r., podczas pierwszej pielgrzymki do ojczyzny na ówczesnym Placu Zwycięstwa w Warszawie: „*Wołam, ja, syn polskiej ziemi, a zarazem ja, Jan Paweł II, papież. Wołam z całej*

głębi tego Tysiąclecia, wołam w przeddzień Święta Zesłania, wołam wraz z wami wszystkimi: Niech zstąpi Duch Twój! Niech zstąpi Duch Twój i odnowi oblicze ziemi. Tej ziemi!”

Podczas swoich licznych pielgrzymek niestrudzenie docierał do obszarów nędzy materialnej i głodu, a także tam, gdzie było łamane prawo do wolności i godnego życia. Przez cały pontyfikat papież apelował i z determinacją upominał się o prawa człowieka i pokój na świecie, także podczas wystąpień na forum Zgromadzenia Ogólnego Narodów Zjednoczonych w 1979 i 1995 r. Jan Paweł II wezwał wówczas narody, by podjęły „ryzyko solidarności, a tym samym ryzyko pokoju”.

Już podczas uroczystości pogrzebowych Jana Pawła II, wierni wołali „Santo subito”, czyli „Święty natychmiast”. Beatyfikacji papieża Polaka dokonał w 2011 r. Benedykt XVI, a kanonizacji – 27 kwietnia 2014 r. – papież Franciszek.

red.



Złączmy się w modlitwie przez wstawiennictwo Jana Pawła II w intencji wszystkich ludzi, którzy zmarli na koronawirusa oraz w intencji wszystkich ludzi, którzy są zarażeni i przebywają w kwarantannie oraz tych, którzy tracą pracę.

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

Prześciej ekonomiczny i obniżony wymiar czasu pracy – zasady i warunki wprowadzenia

„Tarcza antykryzysowa” wprowadza możliwość dofinansowania wynagrodzeń pracowników w firmach, które doświadczyły przestoju ekonomicznego lub obniżyły wymiar czasu pracy pracowników w celu utrzymania miejsc pracy. Autorzy ustawy starali się w ten sposób uwzględnić różne sytuacje, w których może znaleźć się dane przedsiębiorstwo. Warunki wprowadzenia przestoju ekonomicznego lub obniżenia wymiaru czasu pracy ustalane są w porozumieniu ze związkiem zawodowym.

Wprowadzenie przestoju ekonomicznego lub obniżenie wymiaru czasu pracowników może zostać wprowadzone w przypadku spadku obrotów gospodarczych o:

- 1) nie mniej niż o 15%, obliczonych jako stosunek łącznych obrotów w ciągu 2 kolejnych miesięcy w okresie po 01.01.2020 r., do łącznych obrotów z analogicznych 2 kolejnych miesięcy z roku ubiegłego w następstwie wystąpienia COVID 19 lub
- 2) nie mniej niż o 25 %, obliczonych jako stosunek łącznych obrotów w ciągu dowolnie wskazanego miesiąca w okresie po 01.01.2020 r., w porównaniu do obrotów z miesiąca poprzedniego. (art. 15g, ust. 9)

Jeśli przedsiębiorca skorzysta z możliwości wprowadzenia przestoju ekonomicznego, może otrzymać dofinansowanie ze środków Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych (FGŚP) do wynagrodzeń pracowników. Co istotne, pracodawca, w czasie przestoju ekonomicznego może wypłacać pracownikom wynagrodzenie obniżone nie więcej niż o połowę, ale nie może to być wartość niższa niż minimalne wynagrodzenie za pracę. Warto o tym pamiętać, ponieważ przestój ekonomiczny umożliwia odejście od tzw. „postojowego”, które znajdziemy w art. 81 Kodeksu pracy i wynoszącego co do zasady 100% wynagrodzenia (pamiętając o pewnych wyjątkach) (art. 15g, ust. 6).

W czasie przestoju ekonomicznego, dofinansowanie ze środków FGŚP do wynagrodzenia pracownika wynosi 50% minimalnego wynagrodzenia plus składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy od przyznanych świadczeń, czyli 1 533,09 zł. Po stronie pracodawcy zostaje wypłata pozostałej części wynagrodzenia ze składkami. Ustawa zastrzega, że wartość dofinansowania musi uwzględniać wymiar czasu pracy, a więc jeśli dany pracownik pracuje na część etatu, np. pół, to wynagrodzenie i dofinansowanie są odpowiednio pomniejszane. W tym wypadku o połowę (art. 15g, ust. 7).

Możliwe jest wystąpienie innej sytuacji, gdy pracodawca zamiast skorzystać z przestoju ekonomicznego, zdecyduje się na obniżenie wymiaru czasu pracy pracowników w związku ze spadkiem obrotów gospodarczych w następstwie wystąpienia koronawirusa. Pracodawca może w tej sytuacji obniżyć wymiar czasu pracy pracownika o 20%, jednak nie więcej niż do połowy etatu. W takiej sytuacji, wynagrodzenie pracownika nie może być niższe niż minimalne wynagrodzenie za pracę, ponownie z zastrzeżeniem, że uwzględnić należy wymiar czasu pracy (wynagrodzenie będzie proporcjonalnie niższe (art. 15g, ust. 8).

Przy tak obniżonym wymiarze czasu pracy FGŚP dofinansuje pracodawcy połowę wynagrodzenia pracownika, jednak nie więcej niż do wysokości 40% przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia z poprzedniego kwartału plus składki na ubezpieczenia społeczne należne od pracodawcy od przyznanych świadczeń. tj. do kwoty 2 452,27 zł. (art. 15g, ust. 10).

Oba świadczenia przysługiwać będą przez łączny okres 3 miesięcy przypadających od dnia złożenia wniosku o wypłatę świadczeń. Ustawa przewiduje jednak, że Rada Ministrów może przedłużyć ten okres, mając na względzie okres obowiązywania stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii oraz skutki nimi wywołane (art. 15g, ust. 16 i 19).

Należy pamiętać o tym, że pracodawca nie otrzyma dofinansowania do wynagrodzeń pracowników, których wynagrodzenie we wcześniejszym miesiącu było wyższe niż 300% prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia brutto w gospodarce narodowej w 2020 r. (jest to kwota 15 681 zł) (art. 15g, ust. 7 i 10).

Warunkiem koniecznym, by pracodawca mógł skorzystać z dofinansowania jest niezaleganie w regulowaniu zobowiązań podatkowych, składek na ubezpieczenia społeczne, ubezpieczenie zdrowotne, Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych, Fundusz Pracy lub Fundusz Solidarnościowy do końca trzeciego kwartału 2019 r. (art. 15g, ust. 3)

Należy pamiętać, że ustawa wprowadza ograniczenia w korzystaniu z dofinansowania. Zgodnie z jej treścią, przedsiębiorca może otrzymać pomoc wyłącznie w przypadku, jeśli nie uzyskał pomocy w odniesieniu do tych samych pracowników w zakresie takich samych tytułów wypłat na rzecz ochrony miejsc pracy (art. 15g, ust. 18)

Ustawa przyznaje prawo do uzyskania powyższego dofinansowania nie tylko do wynagrodzeń pracowników, którzy są zatrudnieni w oparciu o Kodeks pracy, ale także innych grup pracowników, w tym osób na umowach cywilnoprawnych, jeżeli tylko podlegają obowiązkowi ubezpieczeń: emerytalnemu i rentowemu (art. 15g, ust. 4).

Niezwykle ważne z perspektywy związków zawodowych jest to, że warunki i tryb wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy ustala się w porozumieniu. Bez porozumienia pracodawca nie może nic zmienić! (art. 15g ust. 11).

Jest ono zawierane przez pracodawcę oraz:

- 1) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych, z których każda zrzesza co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 2) organizacje związkowe reprezentatywne w rozumieniu art. 25(3) ust. 1 lub 2 ustawy o związkach zawodowych – jeżeli u pracodawcy nie działają reprezentatywne zakładowe organizacje związkowe zrzeszające co najmniej 5% pracowników zatrudnionych u pracodawcy, albo
- 3) zakładowa organizacja związkowa – jeżeli u pracodawcy działa jedna organizacja związkowa, albo

dok. na str. 7

dok. ze str. 6

4) przedstawiciele pracowników, wyłonieni w trybie przyjętym u danego pracodawcy – jeżeli u pracodawcy nie działa zakładowa organizacja związkowa.

Ustawa określa elementy obligatoryjne porozumienia. Są to takie kwestie jak określenie grup zawodowych objętych przestojem ekonomicznym lub obniżonym wymiarem czasu pracy; obniżony wymiar czasu pracy obowiązujący pracowników; okres, przez jaki obowiązują rozwiązania dotyczące przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy. Należy jednak zastrzec, że ustawa nie ogranicza treści porozumienia tylko do tych spraw. Strony mogą zawrzeć w nim także inne treści, np. zasady rekompensaty zmniejszonych wynagrodzeń gdy dojdzie do poprawy sytuacji przedsiębiorstwa (art. 15g, ust. 14).

Po zawarciu porozumienia, pracodawca przekazuje kopię dokumentu właściwemu okręgowemu inspektorowi pracy w terminie 5 dni roboczych (art. 15g, ust. 12).

Ustawa wprowadza zastrzeżenie, że w zakresie i przez czas określony w powyższym porozumieniu nie stosuje się warunków wynikających z układu ponadzakładowego oraz z układu zakładowego warunków umów o pracę i innych aktów stanowiących podstawę nawiązania stosunku pracy. Ponadto, przy ustalaniu warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu pracy nie stosuje się zasad dotyczących wypowiedzenia zmieniającego opisanego w Kodeksie pracy (art. 15g, ust. 13 i 15).

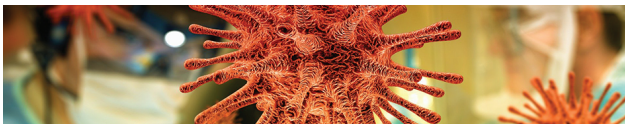
Przepisy, które wprowadzają powyższe instrumenty i zasady ich wykorzystania tracą moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w życie ustawy. Ustawa weszła w życie z dniem 31 marca 2020 r. (art. 1 ust. 19, dotyczy zmienianego art. 36). Źródło: Art. 1, ust. 14 (dotyczy dodanego art. 15g) ustawy z dnia 31 marca 2020 r. o zmianie ustawy o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych oraz niektórych innych ustaw.

Pytania i wskazówki, które mogą być pomocne w czasie negocjacji dotyczących warunków i trybu wykonywania pracy w okresie przestoju ekonomicznego lub obniżonego wymiaru czasu:

- 1) należy uwzględnić w negocjacjach zasadę równego traktowania poszczególnych grup zawodowych;
- 2) sytuacja ekonomiczna pracodawcy może się poprawić, dlatego warto wskazać czas obowiązywania porozumienia i określić kiedy nastąpi przegląd jego stosowania. Nie ma konieczności zawierania porozumienia na maksymalny okres;
- 3) pytania, które mogą być pomocne w negocjacjach:
 - a. w jakim stopniu obniżyła się skala sprzedaży towarów i usług (obrotów gospodarczych)?
 - b. czy nastąpiło przerwanie dostaw/usług do zakładu?
 - c. czy przedsiębiorstwo ma problemy z odbiorem produktów/usług?
 - d. jaki jest stan zapasów w przedsiębiorstwie?
 - e. jaka jest wartość środków zgromadzonych na kapitale zapasowym lub rezerwowym pracodawcy?
 - f. czy istnieje ryzyko (a jeżeli tak, to kiedy), w zakresie utraty płynności finansowej?
 - g. czy istnieje ryzyko zwolnień grupowych lub licznych zwolnień indywidualnych niestanowiących zwolnień grupowych?
 - h. jakie grupy zawodowe będą objęte przestojem lub zmniejszonym wymiarem czasu pracy?
 - i. o ile zostanie zmniejszony wymiar czasu pracy i ile będzie ostatecznie wynosił?
 - j. jakie składniki wynagrodzenia będą objęte porozumieniem?
 - k. czy będzie możliwe zrekompensowanie zmniejszonych wynagrodzeń w przyszłości?

*Opracowanie – Mateusz Szymański
we współpracy z Katarzyną Zimmer-Drabczyk
i Danielem Czerwińskim*

„SOLIDARNOŚĆ” Śląska Opolskiego wsparła jednoimienny szpital w Kędzierzynie-Koźlu



Opolska „Solidarność” przekazała 10.000 zł na potrzeby Kozielskiego szpitala.

Placówka przy ulicy Roosevelta w Kędzierzynie-Koźlu została przekształcona w jednoimienny szpital zakaźny w naszym regionie, do którego kierowani są pacjenci z objawami COVID-19. Do Kędzierzyna-Koźła przywożeni są chorzy z całej Opolszczyzny.

*Ludzie, których kochamy zostają na zawsze,
bo zostawili ślady w naszych sercach.*

Najgłębsze wyrazy współczucia

Janinie Woźniak,
wieloletniej przewodniczącej NSZZ „Solidarność”
w „Społem” PSS w Opolu

z powodu śmierci

UKOCHANEJ CÓRKI
ELŻBIETY

składają:

Przewodnicząca Zarządu Regionu
NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego
Cecylia Gonet
oraz koleżanki i koledzy opolskiej „Solidarność”

„Tarcza antykryzysowa”: czas pracy i warunki zatrudnienia

Rozwiązania przewidziane w ustawie antykryzysowej mają różnorodny charakter. Część z nich dotyczy prawa pracy i to na te w dużej mierze zwracają uwagę zatrudnieni i pracodawcy. Spośród nich na szczególną uwagę zasługują te przewidziane w art. 15g oraz 15zf ustawy.

Pierwszy z nich zakłada możliwość wprowadzenia w zakładzie pracy przestoju ekonomicznego lub obniżenia wymiaru czasu pracy dla utrzymania miejsc pracy. Drugi z kolei zawiera trzy instrumenty, tj.

- a) skrócenie minimalnych okresów odpoczynków,
- b) wprowadzenie równoważnego systemu czasu pracy z okresem rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy oraz
- c) stosowanie mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami.

W tym miejscu należy podkreślić, że w znacznej części mechanizmy wskazane powyżej mogą zostać wprowadzone po zawarciu porozumienia z działającymi u pracodawcy organizacjami związkowymi (a jeżeli ich nie ma to po zawarciu porozumienia z przedstawicielami pracowników, wyłonionymi w trybie przyjętym u danego pracodawcy).

Zawarcia porozumienia wymaga:

- a) wprowadzenia przestoju ekonomicznego (art. 15g),
- b) obniżenia wymiaru czasu pracy (art. 15g),
- c) wprowadzenia systemu równoważnego czasu pracy, w którym jest dopuszczalne przedłużenie dobowego wymiaru czasu pracy, nie więcej jednak niż do 12 godzin, w okresie rozliczeniowym nieprzekraczającym 12 miesięcy (art. 15zf),
- d) stosowania mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami (art. 15zf).

Uwzględniając aktualną sytuację należy z pewnością spodziewać się działań ze strony pracodawców, którzy będą dążyli do skorzystania z powyższych instrumentów w stosunku do swoich pracowników (możliwe to będzie oczywiście po spełnieniu przez tych pracodawców dodatkowych warunków przewidzianych w analizowanych przepisach, np. w zakresie spadku obrotów gospodarczych). Tym samym, po stronie organizacji związkowych pojawi się konieczność reakcji na wnioski pracodawców w przedmiocie zawierania takich porozumień. Co oczywiste, nie jest możliwe generalne wskazanie jak dana organizacja związkowa powinna w takiej sytuacji zareagować, gdyż sytuacja każdego pracodawcy będzie różna i to od niej (a także argumentacji pracodawcy) będzie zależało na ile dana organizacja zostanie przekonana do zawarcia porozumienia i jego ostatecznej treści.

Co istotne ustawodawca nie określa, kiedy dane rozwiązanie należy wprowadzić (np. kiedy można mówić o konieczności posłużenia się przestojem ekonomicznym), stąd też to do partnerów społecznych (organizacji zwią-

kowych i pracodawcy) będzie należała decyzja nie tylko o tym jak dany mechanizm ma funkcjonować w zakładzie pracy, ale przede wszystkim czy w ogóle ma być on zastosowany.

W związku z powyższym można jedynie wskazać, na jakie kwestie warto zwrócić uwagę w poszczególnych porozumieniach.

1. Porozumienie o przestojem ekonomicznym grupy pracowników objęte przestojem (może on dotyczyć całej załogi lub jej części), czas trwania przestoju (nie dłużej niż czas obowiązywania ustawy, tj. pół roku), wysokość wynagrodzenia w czasie przestoju (ustawa wprowadza tylko jego minimalną w sokość).
 2. Porozumienie o obniżeniu wymiaru czasu pracy grupy pracowników objęte obniżonym czasem pracy (może on dotyczyć całej załogi lub jej części), czas trwania obniżenia wymiaru czasu pracy (nie dłużej niż czas obowiązywania ustawy, tj. pół roku).
 3. Porozumienie o wprowadzeniu równoważnego systemu czasu pracy grupy pracowników objęte tym systemem czasu pracy (może on dotyczyć całej załogi lub jej części), długość okresu rozliczeniowego (12 miesięcy jest długością maksymalną).
 4. Porozumienie o stosowaniu mniej korzystnych warunków zatrudnienia pracowników niż wynikające z umów o pracę zawartych z tymi pracownikami grupy pracowników objęte tym rozwiązaniem (może on dotyczyć całej załogi lub jej części), czas obowiązywania porozumienia, czyli stosowania wynikających z niego warunków zatrudnienia przestoju (nie dłużej niż czas obowiązywania ustawy, tj. pół roku), jakie konkretnie warunki umów będą zawieszane, np., wymiar czasu pracy, wynagrodzenie, miejsce pracy, jakie warunki będą obowiązywały na podstawie porozumienia – może to polegać, np. na wyznaczeniu pewnych minimów poniżej których pracodawca nie może zejść (przykładowo – nie stosuje się umów w zakresie wymiaru czasu pracy, ale pracodawca nie może zmniejszyć go o więcej niż o ¼), lub bardziej precyzyjnym ich określeniu (np. wskazaniu o ile konkretnie obniża się wymiar czasu pracy u pracodawcy); w tym kontekście należy szczególną uwagę przywiązać do kwestii zmian warunków umów o pracę w zakresie wysokości wynagrodzenia, tak żeby nie dopuścić do dowolności po stronie pracodawcy w kwestii wprowadzania nowych stawek (warto wskazywać albo konkretne wartości obniżenia wynagrodzenia, przykładowo maksymalnie o 20%)
- Niezależnie od powyższego wyliczenia, można postulować zawarcie w tych porozumieniach postanowień gwarantujących pracownikom określone uprawnienia wówczas gdy sytuacja związana z epidemią zakończy się, a pracodawca wróci do normalnego funkcjonowania (np. prawo do szczególnej premii).

dok. ze str. 8

Ponadto, niezależnie od instrumentów prawnych zawartych w ustawie antykryzysowej pracodawca w porozumieniu ze związkami zawodowymi może skorzystać z rozwiązań antykryzysowych przewidzianych w Kodeksie pracy takich jak możliwość zawarcia porozumienia w kwestii zawieszenia stosowania w całości lub w części postanowień regulaminów pracy i wynagradzania (art. 91k.p.), stosowaniu mniej korzystnych warunków stosunku pracy (art. 231a k.p.) czy zawieszeniu stosowania w całości lub w części układu zbiorowego pracy

obowiązującego u pracodawcy (art. 24127k.p.). Instrumentem, którego zastosowanie można rozważać w dzisiejszej nadzwyczajnej sytuacji jest porozumienie w sprawie przedłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy (art. 129 § 2 w związku z art. 150 § 3 k.p.), co umożliwi rekompensowanie okresów nieświadczenia pracy z powodu epidemii późniejszą intensyfikacją pracy w innych częściach przedłużonego okresu rozliczeniowego. Takie przedłużenie może nastąpić na okres maksymalnie roku i może dotyczyć każdego systemu czasu pracy.

Opracowanie – Marcin Zieleniecki i Jakub Szmít
źródło: solidarnosc.org.pl

Ważność badań okresowych, których ważność upłynęła po 7 marca została przedłużona

Ważność badań okresowych, których ważność upłynęła po 7 marca została przedłużona o 60 dni po zakończeniu stanu epidemii lub zagrożenia epidemicznego. Rozwiązanie dotyczy wszystkich branż. Na czas epidemii lub zagrożenia epidemicznego zawieszono wykonywanie badań okresowych. Nowe przepisy zostały wprowadzone przez nowelizację specustawy dotyczącej zapobieganiu COVID-19.



Zawieszenie konieczności wykonywania badań okresowych

Nowelizacja specustawy (art. 12a) przewiduje, że w przypadku ogłoszenia stanu zagrożenia epidemicznego lub stanu epidemii, od dnia ogłoszenia danego stanu zawieszają się wykonywanie badań okresowych. Po odwołaniu stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan

epidemii albo po odwołaniu stanu epidemii, pracodawca i pracownik są obowiązani niezwłocznie wykonać badania okresowe. Ustawa przewiduje na to czas nie dłuższy niż 60 dni od dnia odwołania danego stanu.

Zawieszenie stosowania przepisów nie obejmuje przeprowadzenia badań wstępnych i kontrolnych, ale uwzględnienia możliwości wykonywania ich w innym trybie. W przypadku braku dostępności do lekarza uprawnionego do przeprowadzenia badania wstępnego lub kontrolnego, badanie takie może przeprowadzić i wydać odpowiednie orzeczenie lekarskie inny lekarz. Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza traci moc po upływie 30 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego, w przypadku gdy nie zostanie ogłoszony stan epidemii, albo od dnia odwołania stanu epidemii. Lekarz może przeprowadzić badanie i wydać orzeczenie lekarskie za pośrednictwem systemów teleinformatycznych lub systemów łączności (art. 2 ust. 4 ustawy o wykonywaniu zawodu lekarza i lekarza dentystry, art. 2 pkt 6 ustawy o systemie informacji w ochronie zdrowia). Orzeczenie lekarskie wydane przez innego lekarza włącza się do akt osobowych pracownika.

W związku z wprowadzeniem stanu zagrożenia epidemicznego zawieszono badania okresowe pracowników.

Znowelizowana specustawa (art. 31m) przedłuża ważność badań okresowych pracowników. Orzeczenia lekarskie wydane w ramach wstępnych, okresowych i kontrolnych badań lekarskich, których ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., zachowują ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Jeżeli odrębne przepisy w zakresie badań lekarskich, innych niż określone powyżej lub badań psychologicznych, wymagają posiadania aktualnego orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego, a ważność upłynęła po dniu 7 marca 2020 r., orzeczenie to zachowuje ważność, nie dłużej jednak niż do upływu 60 dni od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Jeżeli odrębne przepisy uzależniają wykonywanie określonych czynności lub uzyskanie określonych uprawnień w celu wykonania czynności zawodowych od posiadania odpowiedniego orzeczenia lekarskiego albo psychologicznego, orzeczenie takie powinno być wydane niezwłocznie, nie później niż do upływu 60. dnia od dnia odwołania stanu zagrożenia epidemicznego albo stanu epidemii.

Zasady udzielania zaległych urlopów

W związku z pytaniami dotyczącymi udzielania zaległych urlopów wypoczynkowych przedstawiamy materiał do zapoznania się z zasadami obowiązującymi w tym zakresie.

Zasady udzielania zaległych urlopów wypoczynkowych

Kwestię zasad udzielania zaległych urlopów wypoczynkowych reguluje wprost art. 168 Kodeksu pracy, który stanowi, iż urlopu wypoczynkowego nie wykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 Kp. (tj. do 31 grudnia roku bieżącego) należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego, nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 1672 Kp. (tj. urlopu na żądanie).

Przed wdaniem się w szczegółową analizę artykułu 168 Kp. należy jeszcze wyjaśnić, iż ogólne zasady udzielania urlopów wypoczynkowych o których mowa w art. 163 Kp. sprowadzają się do wyboru przez pracodawcę jednego z dwóch wariantów postępowania.

W I wariantcie pracodawca winien stworzyć plan urlopów, w którym biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy ustala się terminy udzielania poszczególnym pracownikom urlopów wypoczynkowych. W tym wariantcie pracodawca nie jest bezwzględnie związany wnioskami pracowników, może im – w zakresie ograniczonym zasadami współżycia społecznego i społeczno-gospodarczego przeznaczeniem prawa – narzucić samodzielnie termin udzielania urlopów. Będzie tak np. w sytuacji kiedy wszyscy pracownicy rozpiszą wnioski na jeden miesiąc, wówczas pracodawca przy opracowywaniu planu urlopów samodzielnie decyduje, w których terminach pracownikom urlopów udzieli. Oczywiście, tak jak wyżej wskazano, ograniczeniem zupełnej swobody pracodawcy jest art. 8 Kp. – sprzeczne z prawem byłoby takie zachowanie pracodawcy, że przy tworzeniu planu urlopów do pracodawcy wpłynęły dwa wnioski dwóch pracowników. Jeden wnioskował o urlop we wrześniu, a drugi w kwietniu, były to jedyne wnioski na te miesiące, a pracodawca złośliwie w planie urlopów umieścił tych pracowników odwrotnie.

II wariant udzielania bieżących urlopów wypoczynkowych polega na nie tworzeniu planu urlopów, pracodawca może tak postąpić za zgodą zakładowej organizacji związkowej. Wówczas urlop udzielany jest w porozumieniu z pracownikiem. Oznacza to, że pracodawca i pracownik mogą się nawzajem szachować. Pracodawca bez wniosku pracownika nie może go wysłać na urlop. Z drugiej strony jeżeli pracownik wniosek złoży pracodawca nie ma obowiązku go uwzględniać. Oczywiście również w tym wariantcie zachowanie pracownika i pracodawcy winno być rozpatrywane w kontekście zasad współżycia społecznego (tj. art. 8 Kp.).

Wracając do meritum sprawy, a więc do zasad udzielania urlopu zaległego pojawia się dylemat prawny w jaki sposób, wg jakiego wariantu, winny być zaległe urlopu udzielane.

Aktualne brzmienie art. 168 Kp. zostało ustalone na mocy nowelizacji przepisów Kodeksu pracy dokonanej

ustawą z 16.09.2011r. o redukcji niektórych obowiązków obywateli i przedsiębiorców (Dz. U. Nr 232 poz. 1378). Komentowany przepis w nowym brzmieniu obowiązuje od 01.01.2012r. Jego nowelizacja umożliwi stronom stosunku pracy większą swobodę w zakresie wyboru terminu wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego. W poprzednim stanie prawnym, urlop zaległy powinien być wykorzystany do końca pierwszego kwartału kolejnego roku kalendarzowego, a zatem w mniej atrakcyjnym z punktu widzenia możliwości wypoczynku części roku kalendarzowego (obecnie zaległy urlop ma być wykorzystany do 30 września roku następnego).

W doktrynie prawa pracy przeważającym jest pogląd, iż ustalenie terminu wykorzystania i udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego powinno nastąpić w trybie przewidzianym dla urlopu, do którego pracownik nabywa prawo w kolejnym roku kalendarzowym. Termin ten powinien zostać uwzględniony w planie urlopów, a w przypadku, gdy u pracodawcy taki plan nie jest ustalony – w porozumieniu z pracownikiem. Powyższy pogląd autor niniejszego artykułu podziela w pełni.

Wydaje się zasadnym, że pracodawca, który dostrzega problem z zaległymi urlopami wypoczynkowymi winien przystąpić do ustalenia planu urlopów (obejmującego urlopy bieżące i zaległe), wówczas taki pracodawca jak opisano powyżej musi zasięgnąć zdania pracownika o terminie tych urlopów, ale może przezwyciężyć impas braku uzgodnienia – narzucając swoją decyzję. Natomiast gdy pracodawca w dalszym ciągu nie chce tworzyć planu urlopów wówczas faktycznie może się zdarzyć sytuacja, że impas w procesie uzgadniania terminu zaległego urlopu może spowodować nie wypełnienie obowiązku udzielenia zaległego urlopu do 30 września.

W prawie pracy pojawił się także komentarz odmienny od powyższego. Mianowicie powołując się na obowiązek udzielenia urlopu zaległego do określonej daty (obecnie do 30 września) oraz zważywszy, że powyższy obowiązek ma spełnić pracodawca pod groźbą sankcji jakie może nałożyć na niego PIP – uważa się, że nawet w przypadku braku planu urlopów, w przypadku udzielania urlopu zaległego w kolejnym roku kalendarzowym pracodawca samodzielnie może narzucić pracownikowi swoją wolę i wysłać na zaległy urlop. Pogląd powyższy znalazł potwierdzenie w wyroku Sądu Najwyższego z dnia 24 stycznia 2006r. I PK 124/05, gdzie Sąd Najwyższy orzekł, iż pracodawca może wysłać pracownika na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody.

Zwrócić należy uwagę, że przytoczone orzeczenie Sądu Najwyższego jest wyrokiem wydanym przez 3 osobowy skład, a nie Uchwałą Sądu Najwyższego wydaną w poszerzonym 7 osobowym składzie. Wyrok ten nie stanowi źródeł prawa pracy i nie wiadomo czy ta linia orzecznictwa została utrzymana w kolejnych sprawach, jednakże przytoczony wyrok ewidentnie wzmacnia stanowisko komentatorów dających większe pole manewru pracodawcy przy udzielaniu zaległych urlopów wypoczynkowych.

Specjalista ds. prawa pracy

Stawomir Poświstak

źródło: solidarnosc.wroc.pl

Wydłużenie terminu na złożenie CIT-8

Związki mają przedłużony okres składania CIT-8 pod warunkiem uzyskania tylko dochodów wolnych od podatku.

Minister Finansów dnia 27 marca 2020 r. wydał rozporządzenie w sprawie przedłużenia terminu do złożenia zeznania o wysokości dochodu osiągniętego (straty poniesionej) i wpłaty należnego podatku przez podatników podatku dochodowego od osób prawnych. Rozporządzenie weszło w życie z dniem ogłoszenia.

W związku z rozprzestrzenianiem się wirusa COVID-19 było zasadne wprowadzenie dla podatników rozwiązań ułatwiających wywiązywanie się z ustawowego obowiązku rocznego rozliczenia podatku dochodowego. Regulacja wydłuża termin do złożenia zeznania i wpłaty należnego podatku. Ministerstwo Finansów przedłużyło termin do złożenia zeznania CIT-8 i zapłaty podatku za 2019 r. dla podatników CIT do 31 maja 2020 r.

Jednak do dnia 31 lipca 2020 r. został przedłużony termin do złożenia zeznania i wpłaty należnego podatku dot.:

- **podatnika, który w roku podatkowym, (który zakończył się w okresie od dnia 1 grudnia 2019 r. do dnia 31 marca 2020 r.), osiągał wyłącznie dochody**

wolne od podatku na podstawie art. 17 ust. 1 ustawy z dnia 15 lutego 1992 r. o podatku dochodowym od osób prawnych. Przypominamy, że wolne od podatku są np. dochody związków zawodowych!

- uzyskane przez podatnika w roku podatkowym, (który zakończył się w okresie od dnia 1 grudnia 2019 r. do dnia 31 marca 2020 r.), przychody z działalności pożytku publicznego, o której mowa w art. 3 ustawy z dnia 24 kwietnia 2003 r. o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, stanowiły co najmniej 80% łącznych przychodów uzyskanych w tym roku przez podatnika.

Powyższe terminy zostały zróżnicowane, ponieważ organizacje, które są zobowiązane do złożenia zeznania podatkowego, prowadzą działalność społeczną, na ogół nie posiadają odpowiednich zasobów (kadrowych, finansowych), umożliwiających prawidłowe wywiązywanie się z obowiązku złożenia zeznania podatkowego w dotychczasowym terminie.

Na podstawie przepisów Ordynacji podatkowej Minister Finansów może, w drodze rozporządzenia, przedłużać niektóre terminy przewidziane w przepisach prawa określając grupy podatników, którym przedłużono terminy, rodzaje czynności, których termin wykonania został przedłużony, oraz dzień upływu przedłużonego terminu.

Videokonferencja przewodniczących Zarządów Regionów z Prezydium KK



Marcowe spotkanie przewodniczących Zarządów Regionów z Prezydium KK miało się odbyć w Jarnołtówku, ale z powodu epidemii koronawirusa odbyło się w formule videokonferencji. Uczestniczyła w nim przewodnicząca opolskiej „Solidarności” Cecylia Gonet.

W trakcie tego historycznego spotkania omawiano m.in. stanowisko w sprawie „Tarczy antykryzysowej”, uroczystości na 40. lecie Związku oraz wnioski do Komisji Europejskiej o zawieszenie handlu emisjami EU ETS.

To pierwsze w historii Związku takie wydarzenie. W videokonferencji udział wzięło 33 szefów zarządów Regionów oraz 7 członków Prezydium KK.

Odwołano:

W związku z zaistniałą sytuacją i kolejnymi ograniczeniami w kwestii spotkań oraz w trosce o zdrowie nas wszystkich w imieniu Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” informujemy, że nie odbędą się obchody rocznicowe

40-lecia Związku na Placu Piłsudskiego i Stadionie PGE Narodowym w Warszawie oraz inne, wcześniej zaplanowane uroczystości religijne:

1. W uzgodnieniu z proboszczem parafii rzymskokatolickiej św. Stanisława Kostki w Warszawie wstrzymuje się warty przy grobie bł. ks. Jerzego Popiełuszki do końca miesiąca kwietnia.
2. Nie odbędzie się Droga Krzyżowa ulicami Żoliborza.
3. Nie odbędzie się Pielgrzymka do Lichenia.
4. Nie odbędzie się Pielgrzymka do św. Józefa Robotnika w Kaliszu.
5. Nie odbędą się obchody rocznicowe 40-lecia Związku na Placu Piłsudskiego i Stadionie PGE Narodowym w Warszawie. W zależności od stopnia, w jakim będzie to możliwe, jak zawsze odbędą się msze św. w Szczecinie, Gdańsku, Jastrzębiu, Katowicach.
6. W sprawie uroczystości beatyfikacyjnych Sługi Bożego Prymasa Stefana Wyszyńskiego, która planowana jest na 7 czerwca, decyzja zapadnie po Świętach Wielkanocnych (taką informację uzyskaliśmy od ks. Rafała Markowskiego biskupa pomocniczego archidiecezji warszawskiej).

Na dziś wiemy, że zmuszeni będziemy odwołać wiele wydarzeń sportowych i kulturalnych, o czym będziemy informowali w kolejnych komunikatach.

Inspekcja...w dobie pandemii koronawirusa

Walka z pandemią koronawirusa jest szczególnie trudnym wyzwaniem dla pracowników ochrony zdrowia. Lekarze i pielęgniarki stawiają czoła i pracują intensywnie nad badaniem i leczeniem. W szpitalach przez całą dobę pracują setki tysięcy ratowników medycznych, salowych, sanitariuszy, osób sprzątających, diagnostów laboratoryjnych, techników, kierowców, pracowników obsługi, farmaceutów. Wykonują swoją pracę i jednocześnie codziennie narażają swoje zdrowie i życie.



W Regionie NSZZ „Solidarność” Śląska Opolskiego działa kilkanaście organizacji zakładowych w placówkach ochrony zdrowia. Jak wygląda ich praca? Czy zmieniła się w dobie szalejącej pandemii koronawirusa? – między innymi o tym opowiadają przewodniczący organizacji związkowych NSZZ „Solidarność”, którzy pracują w tym sektorze.

Ratowanie życia i zdrowia ludzi daje ogromną satysfakcję, to się nie zmieniło – mówi

Marcin Laskowski, ratownik medyczny, przewodniczący Organizacji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” w Uniwersyteckim Szpitalu Klinicznym w Opolu. Praca całego szpitalnego personelu w dobie panującej pandemii jest obciążona ogromnym stresem. W pracy tych wszystkich osób towarzyszą skrajne emocje, bo albo jest radość i zadowolenie albo żal, a nawet i niekiedy łzy, że się nie udało..., że człowiek, u którego podjęto walkę o jego życie, niestety zmarł. Teraz, kiedy pojawił się koronawirus, boimy się dodatkowo o naszych bliskich, o nasze dzieci i żony, o rodziców – mówi Laskowski.



Przewodniczący OM NSZZ „Solidarność” w Uniwersyteckim Szpitalu Klinicznym w Opolu zwraca się z apelem o pomoc w szukaniu darczyńców, którzy przekażą medykom dodatkowe materiały ochrony osobistej, bo wciąż ich brakuje. Przyjmijmy każdą ilość.

Zdecydowanie pracuje się gorzej ze względu na zaopatrzone środki bezpieczeństwa. Dodatkowo musimy zakładać gogle, rękawiczki, maseczki. Kiedy jedziemy do „dodatniego” pacjenta, musimy ubierać specjalistyczne kombinezony, w których mało co widać i słyszać. To jest uciążliwe – mówi Tomasz Gatnikiewicz, przewodni-

czący Organizacji Zakładowej NSZZ „Solidarność” w Opolskim Centrum Ratownictwa Medycznego. Stężony stres jest niejako wpisany w nasz zawód, ale obecna sytuacja (pandemia koronawirusa) obciąża nas dodatkowo troską o nasze rodziny, bo zwyczajnie boimy się przywleć chorobę do domu – mówi Gatnikiewicz.

- Korzystając z okazji chcę bardzo podziękować wszystkim, którzy odpowiadając na prośbę zamieszczoną w mediach społecznościowych wsparli naszą jednostkę (OCRM), dzięki czemu jesteśmy świetnie zaopatrzeni we wszystkie niezbędne środki bezpieczeństwa.

Pacjenci podchodzą do nowych zasad funkcjonowania SP Zespołu Opieki Zdrowotnej w Głubczycach ze zrozumieniem - mówi Bronisława Furtak, pielęgniarka, przewodnicząca Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” SP ZOZ w Głubczycach.

Niestety, tak jak chyba wszyscy, borykamy się z niewystarczającą ilością środków ochrony indywidualnej. Nasz samorząd (głubczycki) podejmuje szereg działań, aby sprostać zaistniałej sytuacji. Pracujemy, jak potrafimy najlepiej, w nikomu z nas dotąd nieznanym realiach – podsumowuje sytuację Furtak.



Wszyscy, z którymi rozmawiałam, wyrażali obawy przed „przywlečeniem” koronawirusa do domu. Boją się, że mogą zarazić swoich bliskich: żony, dzieci, rodziców. Obawiają się izolacji od swoich bliskich, bo wtedy ich rodziny byłyby obciążone dodatkowymi obowiązkami, które w domowym życiu spoczywają na nich.

Nikt z Nich nie wspominał, że boi się o własne życie.

Marzena Kucz