

REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 144 (209) 2020

NSZZ **SOLIDARNOŚĆ**

w ANWILU S.A.

Wielkanoc

Apel do członków Związku!



**Drodzy Członkowie NSZZ
„Solidarność”**

*Pragniemy złożyć życzenia
zdrowych i pogodnych świąt
Wielkanocnych,
obfitości na świątecznym stole,
smacznego jajka oraz wiosennego
nastroju
w rodzinnym gronie*

Komisja Zakładowa NSZZ

„Solidarność”



Pandemia koronawirusa Covid 19 jest sytuacją szczególnie trudną i niebezpieczną, z jaką nie mieliśmy do czynienia w wolnej Polsce. Wymaga od wszystkich odpowiedzialności w zapewnieniu nam przede wszystkim bezpieczeństwa zdrowotnego, ale też bezpieczeństwa ekonomicznego. W tym zakresie to okres szukania rozwiązań ratujących gospodarkę i miejsca pracy, a nie czas na rozgrywanie partykularnych interesów. Tak jak odpowiedzialnie zachowuje się społeczeństwo, polski rząd i prezydent, tak samo należy oczekiwać właściwego podejścia od nas wszystkich.

Zaprezentowany przez rząd pakiet wsparcia nazywany „tarczą antykryzysową”, jest odważną odpowiedzią na sytuację w jakiej się wszyscy – przedsiębiorcy i pracownicy – znaleźliśmy. Ważne, że wraz z rozwojem sytuacji, zgodnie z zapewnieniem pana Premiera,

będzie podlegał dalszym modyfikacjom. Teraz czekamy na szczegółowe zapisy prawne. Ze strony „Solidarności” deklaruję, że szybko przeprowadzimy stosowne konsultacje. O to samo apeluję do pozostałych partnerów społecznych oraz Sejmu i Senatu.

W rzeczywistości z jaką mamy do czynienia musimy też pamiętać o tych, którzy nie mogą pozostać w domu. O całej rzeszy pracowników służby ochrony zdrowia, służb ratowniczych, funkcjonariuszy wszystkich służb dbających o nasze bezpieczeństwo i państwa, pracowników handlu, usług, firm i instytucji bez których społeczeństwo nie mogłoby normalnie funkcjonować. Choć w tej sytuacji słowo „normalnie” brzmi niewłaściwie. Dlatego apeluję o przestrzeganie prawa, procedur i zabezpieczeń, tak aby robiąc zakupy, kupując leki, wzywając pomocy, nie narażać tych osób na niebezpieczeństwo zakażenia.

Zwracam się też do organizacji zakładowych, międzyzakładowych, sekcji krajowych, oddziałów miejskich, a także zarządów regionów i sekretariatów branżowych o ściśle monitorowanie sytuacji w zakładach pracy. Otrzymujemy wiele informacji o łamaniu zasad BHP, próbach wykorzystywania przez niektórych pracodawców – na szczęście nielicznych – obecnej sytuacji do nadużyć wobec swoich pracowników. W takich sytuacjach nasi członkowie muszą mieć wsparcie w swoim związku zawodowym.

Jeszcze raz w imieniu Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” apeluję do wszystkich o odpowiedzialność. O powściągnięcie emocji i zaniechanie prób rozgrywania swoich interesów w tej trudnej sytuacji, w jakiej wszyscy się znaleźliśmy

Z pozdrowieniami i wyrazami wsparcia

Piotr Duda



PRACA W DOBIE KORONAWIRUSA PYTANIA I ODPOWIEDZI?!



Zagrożenie epidemią koronawirusa to ogromne wyzwanie dla zakładów pracy. Wielu pracodawców wprowadziło tzw. pracę zdalną. Dla większości pracowników to zupełnie nowa sytuacja, która rodzi liczne pytania. Poniżej prezentujemy przygotowane na podstawie informacji Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej odpowiedzi na najczęstsze z nich:

Czy pracodawca może obecnie nakazać swoim pracownikom pracę zdalną?

Tak, w celu przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się koronawirusa pracodawca może nakazać swoim pracownikom pracę zdalną. Wynika to z zapisów tzw. specustawy, czyli specjalnej ustawy dotyczącej szczególnych rozwiązań w walce z epidemią koronawirusa.

Praca zdalna jest tym samym, co telepraca?

Praca zdalna jest pojęciem szerszym niż telepraca. Praca zdalna polega na wykonywaniu pracy poza miejscem jej stałego wykonywania na polecenie pracodawcy - w rozumieniu specustawy – w celu przeciwdziałania rozprzestrzenianiu się COVID-19.

Jaka jest więc różnica między pracą zdalną a telepracą?

Telepracą jest wykonywanie pracy regularnie poza zakładem pracy, z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej. Telepracownikiem jest więc pracownik, który wykonuje pracę w tych warunkach i przekazuje pracodawcy wyniki pracy, w szczególności za pośrednictwem środków komunikacji elektronicznej. Może to być np. praca wykonywana na kompu-

terze i przesyłana pracodawcy pocztą elektroniczną. Praca zdalna może natomiast polegać także na tym, że pracownik wykonuje pracę np. w domu bez użycia środków komunikacji elektronicznej (komputera, internetu). Przykładowo pracownik w domu analizuje dokumenty, pisze opinię odręcznie itp., a następnie przekazuje pracodawcy efekt swojej pracy w sposób uzgodniony z pracodawcą.

Czy pracownik może wnioskować o pracę zdalną?

Decyzja o poleceniu pracy zdalnej leży wyłącznie w gestii pracodawcy. Pracownik może oczywiście wnioskować, ale jego wniosek nie wiąże w żaden sposób pracodawcę.

Czy w przypadku zlecenia pracy zdalnej wynagrodzenie ulegnie zmianie?

Nie, wynagrodzenie pracownika nie ulegnie zmianie. Praca zdalna to po prostu zmiana miejsca wykonywania pracy.

W jakiej formie pracodawca ma powierzyć pracownikowi pracę zdalną - czy konieczne jest zlecenie na piśmie?

Ustawa nie wskazuje formy polecenia pracy zdalnej. Oznacza to, że polecenie może zostać wydane w dowolnej formie, również ustnie. W interesie obu stron, czyli zarówno pracodawcy, jak i pracownika, leży jednak potwierdzenie takiego faktu np. w piśmie skierowanym do pracownika czy służbowym e-mailu.

Jak dokumentuje się pracę zdalną?

Jest to kwestia uzgodnień pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Polecenie pracy zdalnej nie musi być wydane na piśmie, ale jak każde inne polecenie służbowe może być wydane ustnie, mailem czy sms-em. Pracodawca może potwierdzić to polecenie na piśmie.

Na jak długi okres może być zlecona praca zdalna? Czy ten czas może ulec zmianie?

Ustawa nie określa maksymalnego okresu wykonywania pracy zdalnej. Decyzja w tym zakresie należy do pracodawcy – może to być czas oznaczony, jednakże uzasadniony przeciwdziałaniem COVID-19. Co ważne, art. 3 ustawy traci moc po upływie 180 dni od dnia wejścia w

życie ustawy. Wydaje się zatem, że czas, na jaki pracodawca może polecić pracownikowi wykonywanie pracy zdalnej, nie może być dłuższy. Możliwe jest jednak zarówno skrócenie, jak i wydłużenie pierwotnie określonego okresu.

Czy pracownik może zakwestionować polecenie dotyczące pracy zdalnej?

Obowiązkiem pracownika jest stosować się do poleceń przełożonych, które dotyczą pracy, jeżeli nie są one sprzeczne z przepisami prawa lub umową o pracę (art. 100 § 1 k.p.). Dotyczy to także polecenia pracy zdalnej. Odmowa wykonania polecenia pracodawcy, o ile nie jest ono sprzeczne z prawem lub umową o pracę, może skutkować nałożeniem na pracownika kary porządkowej. Pracodawca może stosować karę upomnienia lub nagany za nieprzestrzeganie przez pracownika ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, jak również przepisów bezpieczeństwa i higieny pracy (art. 108 § 1 k.p.).

Czy praca zdalna może być powierzona niezależnie od warunków mieszkaniowych, rodzinnych? Co w sytuacji, gdy w miejscu zamieszkania w ocenie pracownika praca nie może być świadczona ze względu na warunki i stosunki panujące w domu?

Przepisy ustawy nie odwołują się do warunków mieszkaniowych lub rodzinnych pracownika przy poleceniu pracy zdalnej. Jednak w przypadku zgłoszenia przez pracownika braku możliwości świadczenia pracy w miejscu zamieszkania, pracodawca powinien wyznaczyć pracownikowi inne miejsce wykonywania pracy zdalnej.

Czy polecenie dotyczące pracy zdalnej musi zawierać uzasadnienie?

Ustawa nie przewiduje takiego obowiązku, określa natomiast, że pracodawca może polecić pracownikowi pracę zdalną tylko w celu przeciwdziałania COVID-19. Polecając pracownikowi pracę zdalną, pracodawca powinien więc działać w takim celu.

Czy są konkretne okoliczności (np. zachorowania w okolicy, regionie gdzie ma siedzibę pracodawca) upoważniające

pracodawcę do stosowania pracy zdalnej? Czy wystarczy jego przeświadczenie i doświadczenie życiowe?

Zgodnie z ustawą „przeciwdziałanie COVID-19” to wszystkie czynności służące zapobieganiu rozprzestrzeniania się wirusa, profilaktyce czy zwalczaniu skutków choroby. To oznacza, że przesłanki polecenia pracownikowi pracy zdalnej są szerokie i w praktyce każdy pracodawca, choćby ze względu na profilaktykę, może polecić pracownikom pracę zdalną.

Czy pracodawca może polecić wykonywanie pracy zdalnej w innym miejscu niż dom pracownika?

Tak, z ustawy wynika, że pracodawca może powierzyć wykonywanie pracy zdalnej poza miejscem jej stałego wykonywania, a więc również w miejscu innym niż dom pracownika.

Czy w okresie zagrożenia koronawirusem pracodawca może wysłać pracowników na zaległe urlopy wypoczynkowe?

W przypadku zaległego urlopu wypoczynkowego, który nie został wykorzystany do 30 września następnego roku kalendarzowego, pracodawca ma prawo wysłać pracownika na zaległy urlop - nawet bez jego zgody - np. w okresie zagrożenia koronawirusem. Stanowisko to jest prezentowane przez Państwową Inspekcję Pracy.

Co w sytuacji, gdy pracodawca będzie musiał zamknąć swój zakład pracy (lub jego część)? Czy pracownik ma wtedy prawo do wynagrodzenia?

W takiej sytuacji lub gdy nie ma możliwości polecenia pracownikowi pracy zdalnej, pracownikowi za czas niewykonywania pracy - jeśli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn dotyczących pracodawcy - przysługuje wynagrodzenie:

- wynikające z jego osobistego zaszeregowania, określonego stawką godzinową lub miesięczną (dotyczy to pracowników wynagradzanych w stałej stawce godzinowej, np. 20 zł za godzinę lub w stałej stawce miesięcznej, np. 4 tys. zł

miesięcznie - ci pracownicy także w czasie przestoju otrzymają te stawki wynagrodzenia);

- jeżeli wspomniany składnik wynagrodzenia nie został wyodrębniony przy określaniu warunków wynagradzania - pracownikowi przysługuje 60 proc. wynagrodzenia (dotyczy to m.in. pracowników, którzy otrzymują wynagrodzenie akordowe lub prowizyjne, czyli wynagrodzenie określone jako stawka za ilość wytworzonych produktów bądź określony procent przychodu/dochodu/zysku.

- w każdym innym przypadku wynagrodzenie to nie może być jednak niższe od wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę. Należy bowiem uznać, że konieczność zamknięcia zakładu pracy w celu przeciwdziałania COVID-19 będzie przyczyną dotyczącą pracodawcy - mimo, że będzie to przyczyna niezawiniona przez pracodawcę.



Negocjacje płacowe 2020

W dniu 25.03.2020r odbyło się kolejne (5) spotkanie negocjacyjne .

Strony uzgodniły nagrodę roczną w wysokości 8,5% (ostatni raz negocjujemy, od przyszłego roku będzie wypłacana zgodnie z ZUZP).

W pozostałych pkt. nastąpiło zbliżenie stanowisk, jednak różnimy się od tego co wynegocjowano w PKN ORLEN.

Strona Pracodawcy nie odniosła się co do zmiany tabeli. Kolejne spotkanie 31.03.2020r.

HUMOR

W kurniku spotykają się kurczak i jajko.

Kurczak pyta:

- Będiesz kurą, czy kogutem?

- Ani tym, ani tym. Jutro **Wielkanoc**, więc będę **pisanką**.

Redaguje zespół.

Wydaje: Komisja Zakładowa
NSZZ *Solidarność* w ANWILU S.A.
w ANWILU S.A. tel. 32-32