



BIULETYN SEKRETARIATU PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO MARZEC 2020

03/2020

Koleżanki i Koledzy

Zapraszamy do lektury marcowego wydania biuletynu Sekretariatu. W tym szczególnym czasie, tematem przewodnim będą sprawy związane z obecną sytuacją zdrowotną jaka panuje w Polsce i zmiany prawne w ramach „Tarczy antykryzysowej” w zakresie, który dotyczy Pracowników i ich zakładów pracy skupionych w Sekretariacie. Dziękujemy za Wasze uwagi i opinie. Tradycyjnie prosimy, piszcie do nas, dzieląc się swoimi problemami i pomysłami.

Jesteśmy razem!

W numerze :

- ◆ Posiedzenie Rady Krajowej NSZZ „Solidarność” Rolników Indywidualnych.
- ◆ Warsztaty szkoleniowe w Leuven.
- ◆ Posiedzenie Rady Sekretariatu w Gdańsku.
- ◆ Służba przy Grobie Błogosławionego ks. Jerzego Popiełuszki.
- ◆ Zmiana organizacji pracy Sekretariatu.
- ◆ Rekomendacje Głównego Inspektora Sanitarnego.
- ◆ Zawarcie porozumienia płacowego w CEDC Białystok.
- ◆ Apel EKZZ.
- ◆ Lex coronavirus—uprawnienia pracownika i pracodawcy w specustawie
- ◆ Praca w czasie koronawirusa.
- ◆ Komunikat Prezydium KK NSZZ „Solidarność”.



BIULETYN SEKRETARIATU PRZEMYSŁU SPOŻYWCZEGO MARZEC 2020

03/2020

WYDARZYŁO SIĘ W MARCU

POSIEDZENIE RADY KRAJOWEJ NSZZ „SOLIDARNOŚĆ” ROLNIKÓW INDYWIDUALNYCH

W dniu 3 marca 2020 r., odbyło się posiedzeniu Rady Krajowej NSZZ „Solidarność” RI.
Na zaproszenie Pani Poseł Teresy Hałas uczestniczył w nim przewodniczący Sekretariatu Zbigniew Sikorski.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/posiedzenie-rady-krajowej-nszz-ri-solidarnosc/>



WARSZTATY SZKOLENIOWE W LEUVEN



W dniach 04-06.03.2020 w belgijskim Leuven odbyło się szkolenie dotyczące aktywnego starzenia się i podejścia międzypokoleniowego jako narzędzia dialogu społecznego w zakładzie pracy.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/warsztaty-szkoleniowe-w-leuven/>

POSIEDZENIE RADY SEKRETARIATU W GDAŃSKU

W dniach 5-6 marca 2020 r. odbyło się w Gdańsku posiedzenie Rady Sekretariatu.
Rada przyjęła wykonanie budżetu Sekretariatu i rozliczenie dotacji Komisji Krajowej na działania statutowe regionów i branż za rok 2019.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/posiedzenie-rady-sekretariatu-w-gdansk/>



ŚLUŻBA PRZY GROBIE BŁ. KS. JERZEGO POPIELUSZKI



Przedstawiciele Krajowej Sekcji Przemysłu Mleczarskiego, Spirytusowego i Koncentratów Spożywczych NSZZ „Solidarność” z Nestle Kalisz i OSM Sierpc pełnili w dniach 10-11 marca 2020 r. służbę przy Grobie Bł. ks. Jerzego Popiełuszki.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/sluzba-przy-grobie-ksiedza-jerzego-popieluszki/>

ZMIANA ORGANIZACJI PRACY SEKRETARIATU

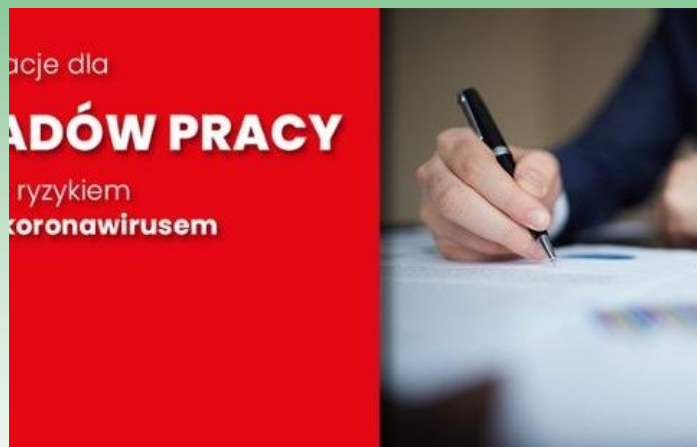
W związku z zaistniałą sytuacją dotyczącą rozprzestrzenienia się koronawirusa w Polsce, zgodnie z zaleceniami rządu RP oraz Głównego Inspektora Sanitarnego, praca w Sekretariacie Przemysłu Spożywczego odbywać się będzie w sposób zdalny, drogą telefoniczną lub mailową.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/zmiana-organizacji-pracy-sekretariatu/>



REKOMENDACJA GŁÓWNEGO INSPEKTORA SANITARNEGO



W związku z rozprzestrzenianiem się koronawirusa, MR – we współpracy z Głównym Inspektorem Sanitarnym – przygotowało zalecenia dla zakładów pracy.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/rekomendacja-gis-dla-zakladow-pracy-w-zwiazku-z-koronawirusem-covid-19/>

ZAWARCIE POROZUMIENIA PLACOWEGO W CEDC BIAŁYSTOK



Informujemy, że w firmie CEDC International Sp. z o.o. oddział Białystok zostało zawarte porozumienie zawieszające spór zbiorowy z Pracodawcą.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/zawarcie-porozumienia-placowego-w-cedc-bialystok/>

EKZZ WZYWA DO ZAPEWNIENIA BEZPIECZEŃSTWA PRACOWNIKOM

W reakcji na rozwijającą się epidemię wirusa COVID-19 Komitet Wykonawczy EKZZ wezwał pracodawców do stosowania wszelkich niezbędnych procedur by chronić zdrowie pracowników w miejscu pracy.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/koronawirus-ekzz-wzywa-do-zapewnienia-bezpieczenstwa->



LEX CORONAVIRUS: UPRAWNIENIA PRACOWNIKÓW I PRACODAWCÓW W SPECUSTAWIE



Dnia 8 marca 2020 r. weszła w życie ustawa o szczególnych rozwiązaniach związanych z zapobieganiem, przeciwdziałaniem i zwalczaniem COVID-19, innych chorób zakaźnych oraz wywołanych nimi sytuacji kryzysowych.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/lex-coronawirus-uprawnienia-pracownikow-i-pracodawcow-w->

PRACA W CZASIE KORONAWIRUSA



W obecnej sytuacji w codziennym funkcjonowaniu zakładów nastąpiły istotne zmiany. Poniżej przedstawiamy najistotniejsze informacje jak wygląda sytuacja w przedsiębiorstwach, których organizacje zakładowe przynależą do Sekretariatu.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/praca-w-czasie-koronawirusa/>

KOMUNIKAT PREZYDIUM KOMISJI KRAJOWEJ W SPRAWIE TZW. TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ

Prezydium Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność”, w ramach konsultacji z rządem, wydało opinię dotyczącą rządowego projektu z dnia 21 marca 2020 tzw. „Tarczy antykryzysowej”.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/komunikat-prezydium-kk-nszz-s-w-sprawie-tzw-tarczy-antykryzysowej/>



WDRAŻANIE TZW. „TARCZY ANTYKRYZYSOWEJ”



31 marca 2020 r. Prezydent Andrzej Duda podpisał ustawy tworzące „tarczę antykryzysową”.

Od 1 kwietnia br. rząd może rozpocząć realizację programu walki z ekonomicznymi skutkami pandemii.

Czytaj więcej na:

<http://solidarnosc-spozywcow.pl/wdrazanie-tarczy-antykryzysowej/>

TEMAT MIESIĄCA: TARCZA ANTYKRYZYSOWA

Rozwiązania przewidziane w ustawie antykryzysowej mają różnorodny charakter. Poniżej koncentrujemy się na tych najistotniejszych z punktu widzenia pracowników. Wprowadzeniu przestoju ekonomicznego i obniżenia lub zmiany wymiaru czasu pracy w celu utrzymania miejsc pracy. Należy również pamiętać, że wprowadzenie mechanizmów „Tarczy antykryzysowej” w danym przedsiębiorstwie zależy od porozumienia między pracodawcą a organizacjami związkowymi (a jeżeli ich nie ma lub nie mają reprezentatywności, 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 rozwiązania należy wprowadzić (np. kiedy można mówić o konieczności posłużenia się przestojem ekonomicznym), stąd też to do partnerów społecznych (organizacji związkowych 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 przestoju 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 wysokość).

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 $\frac{1}{4}$), 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.

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.