



Szanowni Państwo,

Z okazji zbliżających się Świąt Bożego Narodzenia i Nowego 2017 Roku, pragnę złożyć Państwu serdeczne życzenia wszelkiej pomyślności. Niech zbliżające się Święta upłyną nam wszystkim w radosnej, rodzinnej atmosferze, wolnej od codziennych trosk i trudności.

Życzę, by rok 2017 był szczęśliwy, spokojny i zdrowy zarówno dla Was, jak i dla Waszych rodzin. Szczególnie ciepłe życzenia kieruję do wszystkich ludzi budownictwa, spółdzielczości mieszkaniowej i obsługi nieruchomości, przemysłu wyrobów budowlanych i ceramicznego, przemysłu drzewnego i meblarskiego, leśnictwa i ochrony środowiska - do środowisk, w których i dla których działamy.

Mam jednocześnie nadzieję, że nowy rok będzie udany dla Związku Zawodowego „Budowlani”, że będziemy mogli pochwalić się większą liczbą aktywnych organizacji i związkowców twardo broniących praw pracowników, że będziemy bardziej skuteczni i przydatni, że nasz głos będzie liczył się jeszcze bardziej niż dotychczas. Jestem przekonany, że nie są to gołostowne życzenia i mamy wszelkie podstawy ku temu, by tak się stało. Mamy dobrych, sprawdzonych, odważnych ludzi, mamy możliwości organizacyjne. Wierzę, że nie zabraknie także sił i chęci.

Nie wiemy, jaki będzie ten nowy rok dla kondycji naszych branż i sektorów. Wiemy, że jeśli będziemy mieli zdrowie, siły, determinację w działaniu oraz przekonanie do pracy, której się podjęliśmy, przezwyciężymy wszystkie trudności.

Do Siego Roku!

*Lipiec Perowski*  
przewodniczący

Związku Zawodowego „Budowlani”



Zarząd Krajowy  
rekomenduje  
zwołanie Kongresu  
z okazji obchodów  
125-lecia Ruchu  
Zawodowego  
„Budowlanych”

str. 2

Seminarium  
w Paryżu na  
rzecz praw  
pracowników  
delegowanych

str. 6-7

O LEPSZEJ  
PRZYSZŁOŚCI  
DLA MŁODYCH



str. 13

SEJM UCHWALIŁ PIERWSZĄ USTAWĘ W RAMACH  
PAKIETU #100 ZMIAN DLA FIRM

str. 5

## Przegląd związkowych wydarzeń w Polsce

### Związkowcy interweniują ws. nowej odkrywki węgla

Górnicy z Kopalni Węgla Brunatnego Konin interweniowali w Kancelarii Premiera i Ministerstwie Rolnictwa w sprawie nowej odkrywki węgla brunatnego Ościsłowo, która ma przedłużyć funkcjonowanie kopalni oraz elektrowni Pątnów o około 15 lat.



Kopalnia Węgla Brunatnego Konin należy do Zespołu Elektrowni Pątnów-Adamów-Konin. Wydobycie węgla brunatnego na nowym złożu nie jest możliwe bez uzyskania decyzji środowiskowej, która nie zostanie wydana bez odrolnienia około 230 hektarów gruntów.

Jeżeli kopalnia nie uzyska decyzji środowiskowej do końca roku, to grozi jej opóźnienie inwestycji. Na początku listopada górnicy otrzymali pismo z resortu rolnictwa, dające do zrozumienia, że szanse na pozytywną decyzję są niewielkie. Po wizycie w Kancelarii Premiera oraz w Ministerstwie Rolnictwa pojawiła się jednak nadzieja, że decyzja w sprawie Ościsłowa może być korzystna.

Górnicy zaznaczają, że przyjadą do Warszawy zademonstrować swój sprzeciw w przypadku zerwania rozmów lub gdy decyzja będzie negatywna.

### Pracownicy zakładów, jednostek budżetowych i instytucji kultury z Poznania walczą o podwyżki

Związkowcy z OPZZ, „Solidarności” i ZNP, reprezentujący blisko 9000 pracowników zatrudnionych w jednostkach budżetowych Poznania, domagają się od prezydenta miasta podwyżek wynagrodzeń. Pod koniec listopada postanowili udać się do prezydenta Poznania Jacka Jaśkowiaka by wręczyć mu swe postulaty i porozmawiać o podwyżkach. Uprzedzili magistrat o wizycie na kilka dni przed terminem spotkania. Ponieważ nie zastali prezydenta w jego gabinecie, rozpoczęli okupację.

Prezydent miasta, który w końcu spotkał się z protestującymi, stwierdził, że nie chce, żeby podwyżki dla pracowników urzędu spotkały się z krytyką poznaniaków, którzy - jak mówił - nie zawsze wiedzą, jak ciężką pracę oni wykonują. Zapewnił, że po burzliwych dyskusjach z radą miasta udało się znaleźć pieniądze na podwyżki. Pracownicy podlegający urzędowi miasta mieliby dostać 100 zł więcej od stycznia - i kolejne 100 zł od lipca 2017 r.

Związkowcy nie są zadowoleni z takiej perspektywy. Jak informuje Gazeta Wyborcza, kiedy w 2015 r. po raz pierwszy usiedli do rozmów z prezydentem Jaśkowiakiem, chcieli 700 zł podwyżki do końca jego kadencji. Po negocjacjach obniżyli żądania. Propozycja prezydenta dotyczy kwoty brutto, a związkowcom zależy na wroście wynagrodzenia zasadniczego o 200 zł w 2017 r.

### Protest pracowników firmy Veolia w Łodzi

Pracownicy firmy Veolia, która jest odpowiedzialna m.in. za ciepło w łódzkich mieszkaniach, sprzeciwiają się wypowiedzeniu układu zbiorowego pracy przez zarząd spółki. Układ gwarantował im m.in. opiekę zdrowotną i liczne ulgi. Swoje niezadowolenie wyrazili podczas manifestacji, którą zorganizowali pod urzędem miasta Łodzi. Wzięło w niej udział kilkuset pracowników firmy Veolia, wyposażonych w transparenty, syreny gwizdki i trąby.



Jednostronnie wypowiedziany przez pracodawcę układ zbiorowy pracy zawierał około 50 postanowień dotyczących m.in. wynagrodzeń, uprawnień, opieki medycznej oraz ulg dla emerytów i rencistów. Związki zawodowe oczekują, że zarząd wycofa się ze swoich decyzji.

Przedstawiciele zarządu firmy Veolia poinformowali, że chcą wynegocjować nowy układ zbiorowy pracy. Twierdzą, że w związku z presją na cenę ciepła spółka nie ma już możliwości realizowania wszystkich świadczeń na rzecz pracowników. Firma nie chce też płacić świadczeń byłym pracownikom (opłaca im m.in. opiekę zdrowotną). Zdaniem przedstawicieli zarządu, celem zapoczątkowanych zmian jest jedynie zmiana struktury wynagrodzeń, czyli zwiększenie pensji zasadniczej kosztem dodatków.

cd. na str. 4

# Zarząd Krajowy Budowlanych Kongresu z okazji Ruchu Zawodowego

W połowie grudnia odbyło się ostatnie w 2016 r. posiedzenie Zarządu Krajowego Związku Zawodowego „Budowlani”. Obok stałych przedstawicieli Zarządu Krajowego w posiedzeniu wzięli również udział przewodniczący Głównej Komisji Rewizyjnej Andrzej Piotrowski oraz sekretarze krajowi „Budowlanych” z Biura Zarządu Krajowego.

Podczas posiedzenia przedstawiono i omówiono projekt budżetu Związku na 2017 r. Zarząd Krajowy, po przeprowadzeniu głębokiej analizy dokumentów przedstawionych przez główną księgową, zarekomendował Radzie Krajowej jego przyjęcie.

Biuro Zarządu Krajowego przedstawiło projekt planu działań Związku Zawodowego „Bu-



rzęd Krajowy postanowił zarekomendować Radzie Krajowej zwołanie na czerwiec 2017 roku

związkowej, zaprezentują bieżące działania, a także plany na przyszłość. Zamiarem Zarządu jest,

zasłużeńi działacze Budowlanych oraz przedstawiciele organizacji, urzędów, instytucji, które z nami współpracują.

Zarząd Krajowy przyjął Stanowisko ws. poselskiego projektu ustawy o zmianie ustawy prawo spółdzielcze oraz rządowego projektu zmiany ustawy o spółdzielniach mieszkaniowych oraz innych ustaw. Negatywnie ocenia ono proponowane zmiany. Ponadto przyjęte zostało Stanowisko ws. kodeksu urbanistyczno-budowlanego. (Oba stanowiska na str. 3).

Posiedzenie zakończyło się spotkaniem wigilijnym oraz złożeniem przez przewodniczącego Związku Zbigniewa Janowskiego życzeń z okazji nadchodzących Świąt Bożego Narodzenia oraz Nowego Roku.

Tomasz Nagórka



dowlani” na przyszły rok. Plan działań musi zostać jeszcze zatwierdzony przez Radę Krajową.

Podobnie jak w tym i poprzednich latach, przyszły rok będzie obfitował w wiele interesujących wydarzeń. Będziemy organizować lub współorganizować konferencje z zakresu BHP i prawa pracy. Kontynuujemy współpracę ze związkami zawodowymi na poziomie krajowym i europejskim. Nie zaprzestajemy działań w ramach kampanii „Budowy bez wyzysku”. W 2017 roku nie zabraknie szkoleń dla społecznych inspektorów pracy i działaczy „Budowlanych”. Większy nacisk będziemy kładli na promocję, w szczególności w związku z obchodami 125-lecia Ruchu Zawodowego Budowlanych w Polsce.

W związku z przyszłorocznymi obchodami 125-lecia Za-

kongresu. Kongres miałby charakter uroczystej gali, podczas której „Budowlani” pochwalą się swoją historią i tradycją pracy

aby obok delegatów wybranych w 2014 r. przez Okręgowe Zjazdy Delegatów, w nadzwyczajnym kongresie wzięli również udział



# Y rekomenduje zwołanie azji obchodów 125-lecia owego „Budowlanych”

## STANOWISKO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO „BUDOWLANI” W SPRAWIE POSELSKIEGO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY PRAWO SPÓŁDZIELCZE (DRUK SEJ- MOWY 818) ORAZ RZĄDOWEGO PROJEKTU USTAWY O ZMIANIE USTAWY O SPÓŁDZIELNIACH MIESZKANIO- WYCH ORAZ INNYCH USTAW Z DNIA 7.09.2016 R.

Związek Zawodowy „Budowlani” zdecydowanie negatywnie ocenia poselski projekt ustawy o zmianie ustawy Prawo spółdzielcze (druk 818). W praktyce działania polskiego Parlamentu zdarzają się inicjatywy legislacyjne świadczące albo o braku merytorycznego przygotowania ich autorów, albo o zamiarze wprowadzenia zmian prawnych mających na celu odniesienie korzyści przez wąską grupę społeczną. W proponowanych projektach aktów prawnych ich autorzy – świadomie lub nieświadomie – proponują rozwiązania sprzeczne z Konstytucją, zasadami współżycia społecznego lub wręcz sprzyjające łamaniu prawa.

Takim przypadkiem jest poselski projekt ustawy o zmianie ustawy Prawo spółdzielcze (druk sejmowy 818). Nie oceniamy intencji wnioskodawców projektu. Podkreślamy jednak, że proponowane przez nich rozwiązania są całkowicie sprzeczne z ideą spółdzielczości, na którą się powołują. Podstawą spółdzielczości jest działanie wspólnotowe, mające na celu realizację wspólnych celów, w jak najbardziej efektywny z punktu widzenia spółdzielców sposób. Maksymalizacja zysku nie jest podstawowym zadaniem spółdzielni. Wnioskodawcy projektu ustawy traktują spółdzielnie tak samo, jak podmioty gospodarcze zorientowane przede wszystkim na osiągnięcie zysku i starają się z zasad spółdzielczych usunąć wszystko to, co „przeszkadza” w efektywnym zarządzaniu „spółdzielnią – firmą”. Planowane zmiany w Prawie spółdzielczym zmierzają więc do „ułatwienia” procesu podejmowania decyzji poprzez obniżenie progu ważności decyzji Walnego Zgromadzenia, dotyczących zmiany statutu spółdzielni (art. 1 ust. 2), i wprowadzenie mechanizmu nieograniczonego udzielenia pełnomocnictw (art. 1 ust. 6). Obniżenie liczby podmiotów - założycieli uprawnionych do utworzenia spółdzielni, proponowane w art. 1 ust. 1 projektu do trzech, rodzi pytanie, czy w przypadku przyjęcia takiego rozwiązania mamy jeszcze do czynienia z podmiotem spółdzielczym, czy też z nową formą spółki.

Szczególnie rażąca jest propozycja zawarta w art. 1 ust. 6 projektu. Dopuszczanie praktycznie nieograniczonej liczby pełnomocnictw, udzielanych jednej osobie, podważa zasady spółdzielczości i jest potencjalnie niezwykle korupcyjnym rozwiązaniem.

Związek Zawodowy „Budowlani” wyraża jednocześnie zdziwienie, że w rządowym projekcie ustawy o zmianie ustawy o spółdzielniach mieszkaniowych oraz niektórych innych ustaw w art. 1 ust. 2 lit a znalazła się propozycja podobnego zapisu dotyczącego możliwości udzielenia pełnomocnictw przedstawicielowi przez więcej niż jedną osobę. Przypominamy,

że instytucja pełnomocnictwa w spółdzielczości mieszkaniowej ma służyć przede wszystkim osobom niemogącym z powodów losowych uczestniczyć w podejmowaniu decyzji przez spółdzielcze Walne Zgromadzenie. „Zgromadzenie” pełnomocnictw wypacza zasady przyjęte w spółdzielczości, upodabniając je do zasad funkcjonowania spółek akcyjnych. Wprowadzenie tego rozwiązania do prawa spółdzielczego będzie sprzyjać brakowi zaangażowania spółdzielców w podejmowanie decyzji ważnych dla spółdzielni i grozi utratą kontroli nad jej funkcjonowaniem przez jej członków.

Związek Zawodowy „Budowlani” apeluje do Ministra Infrastruktury i Budownictwa o wycofanie proponowanej zmiany w ustawie z przedłożonego projektu.

Warszawa, dnia 13 grudnia 2016 r.

Za Zarząd Krajowy  
Związku Zawodowego  
„Budowlani”  
/-/ Zbigniew Janowski

## STANOWISKO ZWIĄZKU ZAWODOWEGO „BUDOWLANI” W SPRAWIE KODEKSU URBANISTYCZNO – BUDOWLANEGO

Związek Zawodowy „Budowlani” popiera założenia projektu i kierunek prac nad kodeksem urbanistyczno – budowlany. Uważamy za właściwą metodę przedstawienia projektu kodeksu, nawet jeśli wymaga on korekt i zmian, i poddanie go szerokiej konsultacji środowiska. Poprzednie, długotrwałe prace nad kodeksem nie doprowadziły do powstania projektu mogącego podlegać ocenie.

ZZ „Budowlani” nie zgłasza samodzielnie szczegółowych uwag do projektu przedłożonego do konsultacji przez Ministra Infrastruktury i Budownictwa. Związek Zawodowy „Budowlani” ma w swym gronie odpowiednich ekspertów, jednak w środowisku budowlanym działają organizacje i instytucje wyspecjalizowane w poszczególnych etapach procesu inwestycyjnego w budownictwie i to one winny zająć się oceną szczegółowych rozwiązań. Doceniamy działania MIB zapewniające szeroko prowadzony proces konsultacji i zebranie szczegółowych uwag organizacji i instytucji reprezentujących różne interesy środowisk budowlanych.

Związek Zawodowy „Budowlani” ma natomiast szereg uwag o charakterze systemowym, mogących, naszym zdaniem, pomóc w ostatecznej redakcji kodeksu. Kodeks urbanistyczno – budowlany ma być w założeniu swoistą konstytucją polskiego budownictwa. Dlatego też powinien uwzględniać i wyważać interesy poszczególnych uczestników procesu inwestycyjnego. ZZ „Budowlani” apeluje o to, by w kodeksie nie pomijano interesów wykonawców i nie przyjmowano zasady absolutnej dominacji inwestora. Inwestor ma w budownictwie pozycję kluczową, jednak zaburzenie równowagi pomiędzy poszczególnymi uczestnikami procesu wielokrotnie prowadziło już do patologii w budownictwie. Kodeks powinien więc określać nie tylko obowiązki, ale też prawa projektanta i wykonawcy. Powinien też określać aktywną rolę inwestora w całym procesie i nie pomijać znaczenia sektora produkcji wyrobów budowlanych dla jakości efektu finalnego budowy.

Patrzmy na budownictwo przede wszystkim z perspektywy rynku pracy. Uporządkowany i czytelny proces inwestycyjny powinien pozytywnie wpływać na uporządkowanie rynku pracy. Powinien też wpłynąć na uporządkowanie przepisów w zakresie bezpieczeństwa nie tylko budowli, ale też bezpieczeństwa pracy w budownictwie. W tej dziedzinie wciąż jeszcze panuje kompetencyjny nieład. Budownictwo jest i w dającej się przewidzieć przyszłości będzie sektorem o wysokim stopniu zagrożeń. Koordynacji wymaga więc proces stanowienia prawa dla bezpieczeństwa pracy w tym sektorze.

Kodeks powinien także mieć pośredni pozytywny wpływ na eliminację patologicznych zjawisk na budowlanym rynku pracy: szarej strefy, zatorów płatniczych etc, ale zjawisk tych nie wyeliminuje. Związek Zawodowy „Budowlani” uważa, że równoległe do procesu wdrożenia kodeksu powinny być przeprowadzone istotne zmiany w prawie zamówień publicznych i innych aktach prawnych regulujących zasady prowadzenia działalności gospodarczej. Ograniczeniu do uzasadnionego procesem budowlano – montażowym poziomu powinna przede wszystkim ulec liczba poziomów podwykonawstwa – bo brak ograniczeń w tym zakresie jest jedną z przyczyn licznych patologii rynku.

Kodeks urbanistyczno – budowlany ma być kompleksową „ramą” prawną dla procesu inwestycyjnego w budownictwie. Nie można jednak zapominać o tym, że dla osiągnięcia wysokiej jakości tego procesu i jego efektów niezbędne są wysokie kwalifikacje zaangażowanych w jego realizację ludzi. Kryteriów związanych z kwalifikacjami zawodowymi i etyką zawodową kodeks nie może całkowicie pomijać.

Zdajemy sobie sprawę z faktu, że kodeks urbanistyczno – budowlany, jeśli ma być ramowym aktem prawnym, nie może koncentrować się na problemach zbyt szczegółowych. Budownictwo jest sektorem dynamicznym, zmieniającym się dość szybko w obszarze technologii i – nieco wolniej – organizacji pracy. Apelujemy jednak o to, by nie pozostawiać zbyt wielu regulacji dotyczących procesu inwestycyjnego poza ramami kodeksu – do określenia w aktach wykonawczych. Doświadczenie prawa budowlanego wskazuje na to, że wielość aktów wykonawczych nie sprzyja spójności regulacji a proces ich stanowienia nie zawsze jest spójny z regulacją źródłową.

Związek Zawodowy „Budowlani” liczy na to, że Kodeks urbanistyczno – budowlany zostanie przyjęty przez Sejm RP do połowy 2017 r. Z uwagi na złożoność problematyki, którą on obejmuje, wnioskujemy jednocześnie o dokonanie oceny jego funkcjonowania po 2 latach od wejścia w życie wszystkich regulacji przyjętych w kodeksie.

Warszawa, 13 grudnia 2016 r.

Za Zarząd Krajowy  
Związku Zawodowego  
„Budowlani”  
/-/ Zbigniew Janowski



cd. ze str. 2

## Związkowcy za wyższymi płacami w Hucie Łaziska i spółce Re Alloys

Organizacje związkowe działające w Hucie Łaziska i spółce Re Alloys przedstawiły pracodawcom postulaty realnej podwyżki wynagrodzeń, wypłaty premii motywacyjnej oraz premii z okazji zbliżających się Świąt Bożego Narodzenia.



Postulaty strony związkowej mają doprowadzić do znaczącej poprawy wynagrodzeń wszystkich pracowników. Jak informują związkowcy, zarobki w obydwu firmach są bardzo niskie i nieadekwatne do ciężkiej pracy, jaką wykonują pracownicy

Żądania dotyczą przede wszystkim podwyżek w wysokości 300 zł brutto w Hucie Łaziska i 500 zł brutto w Re Alloys. Związkowcy domagają się też wprowadzenia w obydwu zakładach dodatku za pracę w systemie czterobrygadowym w niedziele i święta, premii z okazji Świąt Bożego Narodzenia, wynoszącej 80 proc. płacy minimalnej, oraz premii z okazji Dnia Hutnika w wysokości 45 proc. płacy minimalnej. Kolejne żądanie jest związane z wprowadzeniem premii motywacyjnej. Strona związkowa chce, by wynosiła ona 30 proc. płacy zasadniczej każdego pracownika.

W obydwu zakładach od września toczy się spór zbiorowy na tle płacowym. Trwają negocjacje, ale w ich trakcie nie udało się osiągnąć porozumienia. Wstępne porozumienie osiągnięto jedynie w sprawie świątecznej premii, której wysokość uzgodniono na 1000 zł brutto. Pracodawcy uzależnili jednak jej wypłatę od podpisania porozumienia zawieszającego spór zbiorowy.

Związkowcy propozycję pracodawców uznali za szantaż. Nie zamierzają się wycofać i zrezygnować z kolejnych postulatów. Został podpisany protokół rozbieżności, który kończy pierwszy etap sporu zbiorowego. Obie strony konfliktu oczekują na wyznaczenie mediatora.

## Pracownicy likwidowanego PKS Krosno żądają zaległych wynagrodzeń

Jedną z listopadowych sesji sejmiku województwa podkarpackiego została zdominowana przez pracowników PKS Krosno. Na salę obrad weszło kilkunastu zatrudnionych w przedsiębiorstwie i zażądało wypłaty zaległych pensji i ratowania przedsiębiorstwa.



Firma ta była kilka lat temu skomunalizowana przez Powiat Krośnieński, a następnie sprywatyzowana. Pracownicy mówią, że nie jest dobrze. Nowy właściciel nie płaci, wyprzedaje nieruchomości. Jak informują, spółka jest zadłużona, od miesięcy nie dostają wynagrodzeń. Pracodawca jest winien pracownikom około pół miliona złotych, a majątek przedsiębiorstwa jest wyprzedawany.

Związkowcy czują się oszukani przez podkarpackich posłów, którzy pomimo obietnic nie podjęli żadnych prób ratowania PKS Krosno. Po sesji władze spółki wydały oświadczenie, w którym informują, że podjęły decyzję o likwidacji spółki. Jak pisze zarząd w oświadczeniu, sprawa została przekazana do sądu i to sąd podejmie decyzję o dalszych losach PKS Krosno.

## Polskie Radio zwalnia niewygodnych związkowców - dziennikarzy

W ostatnim czasie Polskie Radio zwolniło dwie osoby z kierownictwa Związku Zawodowego Dziennikarzy i Pracowników Programu II i III Polskiego Radia: Pawła Sołtysa, który jest przewodniczącym organizacji, i Damiana Kwieka. Sołtys był chroniony przed zwolnieniem, ale ochrona związkowa nie działała w przypadku zwolnienia dyscyplinarnego. W marcu br. zwolniony został poprzedni przewodniczący tego związku Jerzy Sosnowski, który zrezygnował z ochrony związkowej.



Jak informuje związek, władze radia postawiły Pawłowi Sołtysowi zarzuty m.in. „wywierania presji psychicznej” na Zarząd Polskiego Radia, „stosowaniu czarnego PR-u” oraz „destabilizacji pracy Zarządu PRSA oraz samej Spółki poprzez publiczne nękanie Zarządu” m.in. „żądaniem przystąpienia do mediacji”. W oświadczeniu wydanym przez Związek Zawodowy Dziennikarzy i Pracowników Programu II i III Polskiego Radia zarząd organizacji broni działalności przewodniczącego: „Paweł Sołtys, jako szef związku zawodowego i reprezentant pracowników, bronił praw usuwanych z Trójki dziennikarzy. Zwracał uwagę na dotkliwe konsekwencje, które spotkały radiowców za gesty solidarności z odsuniętymi od anteny dziennikarkami, wyrażane w ramach akcji społecznościowej #kogoniesłychać. Był też sygnatariuszem „Listu 125” w tej samej sprawie”.

Związek uważa, że „wyrzucenie z pracy lidera związku zawodowego, upominającego się o prawa pracownicze i elementarne wartości, jest nie do zaakceptowania. Odbieramy ten ruch, jako gwałtowne zaostrenie i tak poważnego kryzysu w Polskim Radiu. Niemniej w dalszym ciągu namawiamy Zarząd do wejścia na drogę mediacji i konstruktywnych rozmów dla dobra publicznego nadawcy”.

Zebrał: Tomasz Nagórka

## Barbórka

### ...W NOWYCH, ŚWIĘTOKRZYSKICH KOPALNIACH SUROWCÓW MINERALNYCH

5 grudnia 2016 r. w Kielcach odbyła się pierwsza Barbórka nowej spółki Świętokrzyskie Kopalnie Surowców Mineralnych. Pracownicy oraz zaproszeni goście rozpoczęli uroczystość od mszy świętej w Kościele p.w. Św. Karola Boromeusza na Karczówce.

Na uroczystości nie zabrakło polityków Ziemi Świętokrzyskiej, przedstawicieli organów państwowych i samorządu terytorialnego, a także wielu czołowych przedsiębiorców działających w regionie świętokrzyskim.

Przewodnicząca świętokrzyskich struktur ZZ „Budowlani” Anna Bujnowska otrzymała od prezesa Henryka Ciosmaka pamiątkową rzeźbę przedstawiającą logo ŚKSM.

Pracownicy ŚKSM świętowali na biesiadzie górniczej zorganizowanej zgodnie z tradycyjnym, starym zwyczajem.



### ...W KW „MORAWICA”

Dzień Górnika - Barbórka 2016 w Kopalni Wapienia „Morawica” S.A. świętowano 2 grudnia br. Tradycyjnie obchody rozpoczęły się mszą św. w kościele parafialnym w Morawicy. Następnie wszyscy uczestnicy i zaproszeni goście udali się do Kopalni Wapienia „Morawica” S.A., gdzie w zakładowej świetlicy odbyła się uroczysta akademii, podczas której prezes Zarządu Józef Dąbek podsumował mijający rok i przedstawił plany Firmy na rok następny. Górnikom zostały nadane stopnie górnicze. Wyróżniający się pracownicy kopalni otrzymali nagrody i odznaczenia. Każdy pracownik kopalni otrzymał też tradycyjne „strawne”. Na zakończenie akademii dzieci przedszkolne i szkolne z Zespołu Placówek Oświatowych w Morawicy przedstawiły program artystyczny przygotowany specjalnie na górnicze święto.

W uroczystości udział wzięła przewodnicząca Okręgu Świętokrzyskiego ZZ „Budowlani” Anna Bujnowska.

KWM/red



## DZIEŃ BUDOWLANYCH 2016



### ...W LWSM W KNUROWIE

W dniu 25.11.2016 roku, w Klubie „Gama”, należą-cym do Lokatorsko - Własnościowej Spółdzielni Mieszkaniowej w Knurowie, odbyło się spotkanie z okazji „Dnia Budowlanych 2016”. W obchodach uczestniczyli związkowcy, pracownicy Spółdzielni oraz zaproszeni goście – przewodniczący Rady Nadzorczej Adam Marczak, prezes Eugeniusz Jurczyga, wiceprezes Wojciech Kołodziej oraz przewodniczący Okręgu Śląskiego ZZ „Budowlani” Adam Bajerowski. Uroczystość otworzył i przywitał wszystkich

przybyłych przewodniczący Zarządu Zakładowego ZZ „Budowlani” Zbigniew Beńko.

Na wniosek Zarządu Zakładowego ZZ „Budowlani” zasłużeni członkowie organizacji wyróżnieni zostali za długoletnią i aktywną działalność na rzecz Związku.

Odnaki Honorowe Zasłużony dla Związku Zawodowego „Budowlani” otrzymali: Lucyna Auer, Maria Czapła, Izabela Tomaszek, Marzena Karpińska, Wiesława Skorupa, Eugeniusz Jurczyga, Wiesława Redzik i Zanneta Hołysz.

O d z n a - czenia wręczyli przewodniczący Okręgu Śląskiego Adam Bajerowski oraz przewodniczący Zarządu Zakładowego Zbigniew Beńko.

Dziękując za zaproszenie na uroczystość, przewodniczący Bajerowski oraz prezes Spółdzielni Eugeniusz Jurczyga życzyli wszystkim dalszej dobrej współpracy i miłej zabawy.

Przewodniczący Zarządu Zakładowego ZZ „Budowlani”



Zbigniew Beńko podziękował prezesowi Zarządu Spółdzielni za dobrą współpracę, zrozumienie i wspieranie w organizowaniu różnego rodzaju spotkań dla pracowników. Zaprosił zebranych do zabawy przy dobrej muzyce oraz złożył życzenia z okazji zbliżających się Świąt.

Zbigniew Beńko

# SEJM UCHWALIŁ PIERWSZĄ USTAWĘ W RAMACH PAKIETU #100 ZMIAN DLA FIRM

## ■ BĘDĄ UŁATWIENIA DLA PRZEDSIĘBIORCÓW, ALE TEŻ WAŻNE ZMIANY W SFERZE PRAWA PRACY, NIE ZAWSZE KORZYSTNE DLA PRACOWNIKÓW

Sejm przyjął na początku grudnia projekt ustawy o zmianie niektórych ustaw w celu poprawy otoczenia prawnego przedsiębiorców. Co warto podkreślić, za przyjęciem ustawy głosowało aż 430 posłów. Przyjęty projekt jest pierwszym z ośmiu projektów składających się na pakiet #100zmianDlaFirm. Ustawa, która trafiła obecnie do Senatu, zawiera ponad 30 uproszczeń dla przedsiębiorców. Rządowe propozycje zakładają m.in. ochronę podatników przed zmianami interpretacji prawa, mniejszą uciążliwość kontroli w firmach. Warto się im bliżej przyjrzeć, ponieważ propozycje obejmują również przepisy prawa pracy.

## ■ UŁATWIENIA DLA PRZEDSIĘBIORCÓW

Rozpoczynając od najważniejszych zmian dla przedsiębiorców, należy wymienić następujące:

- podatnicy nie będą musieli występować o indywidualną interpretację podatkową, ponieważ działanie zgodne z „utrwaloną praktyką interpretacyjną” będzie podlegało ochronie;
- przy ustalaniu „utrwalonej praktyki interpretacyjnej” podatnicy będą mogli korzystać z interpretacji prawa przygotowanych dla innych przedsiębiorców;
- Ministerstwo Finansów przygotowuje i zamieści na stronie internetowej objaśnienia najbardziej skomplikowanych przepisów podatkowych. Zastosowanie się do nich da ochronę w razie kontroli organów podatkowych;
- jeżeli kontrola skarbową w trakcie wykaże, że firma prawidłowo stosowała stawkę VAT, późniejsza kontrola, do czasu zmiany interpretacji prawa, nie będzie mogła podważyć wcześniejszych ustaleń;
- kontrole będą przeprowadzane na podstawie analizy ryzyka, tzn. tam, gdzie ryzyko naruszenia prawa jest największe. W zamyśle projektodawców uczciwi przedsiębiorcy mają być dzięki temu mniej kontrolowani;
- urząd nie będzie mógł ponownie kontrolować spraw, które już wcześniej kontrolował. Tylko jedna kontrola w jednej sprawie;
- firmy będą zobowiązane prowadzić pełną księgowość dopiero po osiągnięciu przychodów netto w wysokości 2 milionów euro rocznie. Wcześniej było to 1,2 mln euro, a próg nie był zmieniany od 2008 r. Uproszczona księgowość jest nawet 5-krotnie tańsza;
- drobne odstępstwa od projektu budowlanego (do 2%) będą akceptowane bez żadnych formalności;
- szereg robót budowlanych nie będzie już wymagać zgłoszenia lub pozwolenia na budowę (np. parterowe budynki gospodar-

cze i wiaty do 35 m kw.);

## ■ ZMIANY W PRAWIE PRACY

Na szczególną uwagę zasługują jednak rozwiązania dotyczące prawa pracy, które z pewnością ułatwią działalność mniejszym pracodawcom, jednak mogą wywołać niekorzystne skutki w sferze praw pracowniczych.

## ■ Regulamin pracy i wynagradzania od 50 pracowników

Po pierwsze, firmy będą musiały wydać regulaminy pracy i wynagradzania dopiero po zatrudnieniu 50 pracowników, a nie 20 – jak to jest obecnie. Jak informuje Ministerstwo Rozwoju, przyjęte rozwiązania dotyczą nie tylko blisko 50 tys. firm, które mają od 20 do 49 pracowników ale również 650 tys. przedsiębiorców zatrudniających od 1 do 19 pracowników.

W związku z wprowadzanymi zmianami przepis art 77 (2) Kodeksu pracy otrzyma następujące brzmienie:

§ 1. Pracodawca zatrudniający co najmniej 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, ustala warunki wynagradzania za pracę w regulaminie wynagradzania.”

§ 1(1) Pracodawca zatrudniający mniej niż 50 pracowników, nieobjętych zakładowym układem zbiorowym pracy ani ponadzakładowym układem zbiorowym pracy odpowiadającym wymaganiom określonym w § 3, może ustalić warunki wynagradzania

ustalania regulaminu pracy.

Przyjęte rozwiązania zwalniają przedsiębiorców zatrudniających od 20 do 50 pracowników z obowiązku wprowadzania regulaminu pracy i wynagradzania. Wprowadzenie regulaminów ustawodawca uzależnia od inicjatywy związków zawodowych. Pracodawcy zatrudniający pomiędzy 20 a 50 pracowników będą zobowiązani tworzyć

działa zakładowa organizacja związkowa będą musieli utworzyć ZFSS po otrzymaniu wniosku od zakładowej organizacji związkowej.

## ■ Nowy, jednokrotny 21-dniowy termin na odwołanie się do sądu pracy od wypowiedzenia/rozwiązania stosunku pracy w trybie natychmiastowym



te regulaminy dopiero po wcześniejszym wniosku organizacji zakładowej. Przyjęte rozwiązania powinny stanowić dodatkowy argument dla pracowników małych firm, w których nie istnieją związki zawodowe, do zakładania organizacji związkowych. Tylko w ten sposób będą mogli doprowadzić do wprowadzenia regulaminów pracy i wynagradzania w firmach, w których pracują. Bez tych regulaminów jedynym w zasadzie źródłem praw i obowiązków pracownika będzie jego umowa o pracę, co z pewnością nie może być uznane za sytuację korzystną dla pracowników.

## ■ ZFFS od 50 pracowników

Po drugie, firmy będą musiały utworzyć Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFSS) dopiero po zatrudnieniu 50 pracowników, a nie 20 – jak to jest

obecnie. Analogiczne do omówionych powyżej zmiany zostaną bowiem wprowadzone do ustawy o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych. Obecne przepisy zakładają, że jeżeli firma zatrudnia powyżej 19 pracowników, musi się liczyć z obowiązkiem utworzenia Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFSS). Oznacza to, że prawdopodobnie już od 1 stycznia 2017 r. pracodawca zatrudniający powyżej 50 pracowników według stanu na dzień 1 stycznia danego roku, będzie miał obowiązek tworzenia ZFSS. Natomiast pracodawca zatrudniający poniżej 50 pracowników nie będzie miał takiego obowiązku, ale będzie mógł dobrowolnie utworzyć taki fundusz. W przypadku przedsiębiorców, którzy będą zatrudniać od 20 do 50 pracowników, w których

obecnie terminy dla pracowników na odwołanie się do sądu pracy w przypadku rozwiązania stosunku pracy przez pracodawcę są zróżnicowane, zależą od trybu w jakim nastąpiło rozwiązanie umowy o pracę. Odwołanie od „zwykłego” rozwiązania stosunku pracy, czyli z zachowaniem okresu wypowiedzenia, wnosi się do sądu pracy w terminie 7 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę – bez względu na związane z tym roszczenie (o uznanie wypowiedzenia za bezskuteczne, o przywrócenie do pracy, o odszkodowanie). Natomiast w przypadku rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia (w trybie dyscyplinarnym lub z powodu długotrwałej nieobecności) lub wygaśnięcia umowy o pracę termin ten wynosi 14 dni.

W wyniku wprowadzonej zmiany art. 264 Kp odwołanie od wypowiedzenia umowy o pracę wnoszą się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę. Żądanie przywrócenia do pracy lub odszkodowania wnoszą się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia lub od dnia wygaśnięcia umowy o pracę. Natomiast żądanie nawiązania umowy o pracę wnoszą się do sądu pracy w ciągu 21 dni od dnia doręczenia zawiadomienia o odmowie przyjęcia do pracy.

## ■ Zmienione zasady wydawania świadectwa pracy

Obecnie każdy pracodawca ma obowiązek niezwłocznego wydania świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Przepisy Kodeksu pracy nakładają ponadto na pracodawcę obowiązek wydawania świadectwa pracy wynikającego z zakończonych umów w przypadku zatrudnienia na podstawie kolejnej umowy u tego samego pracodawcy. Obowiązujący obecnie przepis art. 97 § 1 (1) Kodeksu pracy, stanowi, że jeżeli pracownik pozostaje w zatrudnieniu u tego samego pracodawcy na podstawie umowy o pracę zawartej na okres

próbną lub umowy o pracę zawartej na czas określony, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia na podstawie takich umów, zawartych w okresie 24 miesięcy, począwszy od dnia zawarcia pierwszej z tych umów. Przepis ten miał w założeniach uporządkować i uprościć kwestię wydawania świadectw pracy w przypadku umów na czas określonych, stało się jednak zupełnie odwrotnie. W praktyce jest to jeden z najbardziej niejasnych przepisów Kodeksu pracy, nastrożający pracodawcom liczne problemy interpretacyjne, a także nadmierne pracodawców obciążający. Wprowadzana modyfikacja brzmienia art. 97 Kp ma ten stan rzeczy zmienić. W dalszym ciągu będzie istniał obowiązek niezwłocznego wydania pracownikowi świadectwa pracy w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy, jednak wyjątkiem od tej zasady będzie sytuacja, w której dochodzi do nawiązania kolejnej umowy o pracę z tym samym pracownikiem w ciągu 7 dni od dnia ustania poprzedniego zatrudnienia. Wtedy pracodawca będzie miał obowiązek wydać pracownikowi świadectwo pracy dotyczące poprzedniego zakończonego okresu zatrudnienia – tylko na wniosek tego pracownika.

W przypadku, gdy pracodawca nie będzie miał zamiaru zatrudnienia tego samego pracownika w ciągu 7 dni od ustania poprzedniego zatrudnienia, będzie on miał bezwzględny obowiązek wydania świadectwa pracy obejmującego wszystkie poprzednie okresy zatrudnienia tego pracownika, za które nie wydano mu świadectwa pracy lub świadectw pracy, wobec niezłożenia wniosku.

Przepis art. 97 § 1(1) Kp w wyniku wprowadzonej nowelizacji przyjmie następujące brzmienie:

„W przypadku zawarcia, z tym samym pracodawcą kolejnej umowy o pracę, w ciągu 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniej umowy, pracodawca jest obowiązany wydać pracownikowi na jego wniosek, świadectwo pracy obejmujące zakończone okresy zatrudnienia”.

## ■ Umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej ważna tylko na piśmie

Zmianie uległ również przepis art. 125 § 1 Kp, w którym zapisano, że podstawą łącznego powierzenia mienia jest umowa o współodpowiedzialności materialnej, zawarta przez pracowników z pracodawcą na piśmie pod rygorem nieważności. Kluczowe są tutaj 3 ostatnie słowa przepisu „pod rygorem nieważności”. Dotychczas bowiem przepis art. 125 § 1 Kp stanowił jedynie, że umowa o wspólnej odpowiedzialności materialnej powinna być zawarta w formie pisemnej. Jak wskazano w uzasadnieniu projektu pomimo aktualnego brzmienia przepisu, sądy pracy uznawały, że mimo braku ustawowego zastrzeżenia wymogu zachowania formy pisemnej pod rygorem nieważności, umowa o wspólnej odpowiedzialności jest nieważna, jeśli nie została zawarta na piśmie. Stąd też zmiana art. 125 § 1 Kp stanowi jego słuszną doprecyzowanie, uzasadnione obowiązującymi poglądami doktryny oraz orzecznictwem.

# SEMINARIUM W PARYŻU NA RZECZ PR

Dwa lata temu francuska federacja związków zawodowych pracowników budownictwa i przemysłu drzewnego CGT FNSCBA uruchomiła we współpracy z partnerami z kilku państw członkowskich Unii Europejskiej projekt na rzecz uczciwego i odpowiedzialnego delegowania pracowników. Projekt ten dał życie sieci REDER (Europejska Sieć Uczciwego i Odpowiedzialnego Delegowania), która pozwala na informowanie i ochronę praw pracowników delegowanych w ramach współpracy pomiędzy związkami zawodowymi, inspekcjami pracy oraz organizacjami pozarządowymi z 8 krajów (Belgia, Polska, Włochy, Francja, Portugalia, Niemcy, Bułgaria i Hiszpania). Stałym koordynatorem działań Związku Zawodowego „Budowlani” w ramach projektu był prawnik „Budowlanych” Filip Wolski.

W ciągu dwóch lat trwania projektu opracowane zostały m.in. ulotki informujące pracowników delegowanych o ich prawach, a dzięki wewnętrznej platformie komunikacyjnej, służącej wymianie informacji i dokumentów, udało się rozwiązać kilka przypadków oszustw o zasięgu ponadnarodowym, gdzie wykorzystano niewiedzę pracowników delegowanych.

W drugiej połowie listopada, w siedzibie związku zawodowego CGT w Paryżu, odbyło się seminarium kończące ten projekt. Związek Zawodowy „Budowlani” reprezentowali: Anna Bujnowska – przewodnicząca Okręgu



Świętokrzyskiego, Jolanta Frączak – przewodnicząca Okręgu Mazowieckiego, Dorota Fionik – przewodnicząca Okręgu Podlaskiego oraz Tomasz Nagórka – sekretarz krajowy ZZ „Budowlani” ds. organizacyjnych. Polską inspekcję pracy reprezentował Dariusz Górski z Departamentu Legalności Zatrudnienia Głównego Inspektoratu Pracy. Podstawowym celem seminarium było przedstawienie głównych wniosków z przebiegu projektu oraz dyskusja na temat dalszych działań podejmowanych na rzecz pracowników delegowanych w ramach sieci REDER.

Na temat działań Związku Zawodowego „Budowlani” na rzecz pracowników delegowanych wypowiedział się **Tomasz Nagórka**. W swoim wystąpieniu podkreślił, że temat podejmowania pracy zarobkowej przez polskich pracowników za granicą w formie delegowania jest bardzo istotny z punktu widzenia polskiego związku zawodowego. „Od czasu wejścia Polski do UE obserwujemy znaczny wzrost migracji zarobkowej polskich pracowników budownictwa. Niestety, wraz ze wzrostem skali migracyjnej pracy zarobkowej, pojawiło się na przestrzeni ostatnich lat coraz

więcej zjawisk patologicznych, związanych z wykorzystywaniem lub wręcz oszukiwaniem pracowników podejmujących pracę za granicą” – stwierdził sekretarz Związku.

Do stałych działań, podejmowanych przez „Budowlanych”, należy udział w procesie legislacyjnym, który następuje poprzez zgłaszanie postulatów oraz przedstawianie stanowisk. Pozostajemy w tym zakresie w stałej współpracy z Europejską Federacją Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (EFBWW).

Ponadto uważamy, że budowanie świadomości w zakresie praw i obowiązków

pracownika delegowanego jest bardzo istotne. Do wielu nadużyć mogłoby nie dojść, gdyby pracownik jeszcze przed podjęciem pracy za granicą otrzymał rzetelną informację o tym, na co powinien zwrócić uwagę w ofercie pracy, w umowie, jak sprawdzić legalność działania pracodawcy delegującego i miejsce pracy, w którym ma świadczyć pracę.

Widząc brak kompleksowej, prostej informacji, obejmującej wszystkie aspekty związane z podejmowaniem pracy za granicą - poczynając od praw pracowniczych, poprzez ubezpiecze-

**ZAMIERZASZ PRACOWAĆ ZA GRANICĄ NA BUDOWIE JAKO PRACOWNIK ODDELEGOWANY?**

**PRZECZYTAJ TĄ ULOTKĘ I DOWIEDZ SIĘ CO ZROBIĆ, BY BEZPIECZNIE PODJĄĆ PRACĘ ZA GRANICĄ**

**CO MUSISZ WIEDZIEĆ I CO POWINIENES ZROBIĆ ZANIM WYJEDZISZ Z POLSKI?**

Nigdy nie wyjeżdżaj w ciemno do pracy za granicą. Będąc jeszcze w Polsce starannie sprawdź kto oferuje Ci pracę i na jakich warunkach, sprawdź kim jest Twój pracodawca, czy działa legalnie i jest godny zaufania. Zawsze bądź bardzo ostrożny - z pozoru atrakcyjna oferta pracy może wiązać się niebezpieczeństwem oszustwa. Nigdy nie podejmuj pochopnej, nieprzemyślanej decyzji o wyjeździe.

Jeżeli masz zostać oddelegowany do pracy za granicę musisz wiedzieć czym jest oddelegowanie i jakie są prawa i obowiązki Twoje i Twojego pracodawcy związane z oddelegowaniem.

- ➔ DELEGOWANIE PRACOWNIKA
- ➔ PODATEK DOCHODOWY
- ➔ UBEZPIECZENIE ZDROWOTNE
- ➔ OKRES ZATRUDNIENIA
- ➔ OBOWIĄZKI PRACODAWCY
- ➔ FORMALNOŚCI ZATRUDNIENIA
- ➔ POMOC W MIEJSCU ZATRUDNIENIA

**NA CZYM POLEGA DELEGOWANIE PRACOWNIKÓW?**

Najogólniej mówiąc oddelegowanie polega na tym, że możesz tymczasowo pracować w innym kraju Unii Europejskiej (i kilku jeszcze innych państwach nie wchodzących w skład UE, jak Islandia, Liechtenstein, Norwegia i Szwajcaria) - nie dłużej jednak niż 2 lata i pozostać objęty systemem zabezpieczenia społecznego w Polsce. Będziesz wówczas uznawany za pracownika oddelegowanego.

Przepisy dotyczące pracowników oddelegowanych mają ułatwić Ci pracę za granicą przez ograniczony czas, z zachowaniem składek na ubezpieczenie społeczne w Polsce, przy czym:

- nie musisz mieć pozwolenia na pracę,
- nie musisz składać wniosku o uznanie kwalifikacji zawodowych (w przypadku niektórych zawodów może okazać się konieczne złożenie pisemnego oświadczenia).

Twoje składowe ubezpieczeniowe będą nadal opłacane w Polsce.

w kraju przyjmującym (czyli tym, w którym będziesz pracował) będziesz jednak podlegać miejscowym przepisom prawa pracy.

**JAKI DOKUMENT POTWIERDZA, ŻE JESTEM UBEZPIECZONY W POLSCE?**

Jeśli chcesz pozostać ubezpieczony przez ZUS, będziesz potrzebował formularza A1. Potwierdza on, że Ty i osoby pozostające na Twoim utrzymaniu nadal jesteście objęci polskim systemem ubezpieczeń społecznych w czasie, kiedy przebywasz za granicą - nie dłużej niż przez 2 lata.

Jeśli jesteś zatrudniony na umowę o pracę, dopilnuj, aby pracodawca wydał Ci przed wyjazdem z Polski formularz A1. Będąc oddelegowany, musisz być w stanie w każdej chwili przedstawić władzom formularz A1. Jeśli go nie przedstawiś, będziesz musiał opłacać składki ubezpieczeniowe w kraju, do którego zostałeś oddelegowany. Jeśli Twój formularz A1 jest ważny - kraj, w którym pracujesz, musi go uznać.

**KTO MOŻE MNIE ODDELEGOWAĆ DO PRACY ZA GRANICĄ?**

Możesz zostać oddelegowany do pracy za granicą przez swojego pracodawcę, przez agencję zatrudnienia (agencję pracy tymczasowej) lub jako osoba pracująca na własny rachunek, sam możesz się oddelegować.

**GDZIE BĘDZIE ODPROWADZANY PODATEK DOCHODOWY OD ZAROBKÓW PRACOWNIKA ODDELEGOWANEGO?**

Podstawowe znaczenie przy ustalaniu miejsca opodatkowania dochodów osiągniętych przez pracownika oddelegowanego do pracy w innym państwie ma to, czy jego pobyt za granicą jest krótszy czy też dłuższy niż 183 dni w roku podatkowym. Jeśli pracownik pracuje za granicą dłużej niż 183 dni, od jego dochodów trzeba opłacić podatek za granicą i rozliczyć go w Polsce dopiero po zakończeniu roku podatkowego. W przypadku gdy okres pobytu polskiego pracownika za granicą w celu wykonywania tam pracy nie przekracza 183 dni, osiągnięty przez niego dochód z wynagrodzenia opodatkowany jest wyłącznie w Polsce. Przez cały ten okres, na zasadach określonych dla pracowników polskich, na pracodawcy ciąży obowiązek poboru zaliczek na podatek dochodowy od osób fizycznych od wynagrodzeń wypłacanych pracownikowi za pracę wykonywaną za granicą.

# AW PRACOWNIKÓW DELEGOWANYCH

nie, podatki, porady w jaki sposób zweryfikować ofertę pracy przed wyjazdem, a kończąc na tym, jak zachować się już w miejscu pracy za granicą w razie wystąpienia problemów, gdzie szukać pomocy, gdzie zgłosić nieprawidłowości - Związek podjął się opracowania ulotki, która będzie służyła pracownikom delegowanym. „Chcieliśmy stworzyć krótką ulotkę, która w sposób syntetyczny przybliżałaby wszystkie aspekty związane z podjęciem pracy w formie delegowania. Nie było to zadanie łatwe, ze względu z jednej strony na ograniczoną objętość treści ulotki, a z drugiej strony złożoność zagadnień formalnych, podatkowych, ubezpieczeniowych związanych z przedmiotowym zagadnieniem” - stwierdził Tomasz Nagórka.

Informacje zawarte w ulotce (widać ją na zamieszczonych zdjęciach) zostały podzielone na dwie części. Pierwsza dotyczy zagadnień



i spraw, które pracownik powinien załatwić jeszcze w Polsce, przed wyjazdem. Wyjaśniamy w tej części m.in. na czym polega delegowanie pracowników, jak długo może trwać, co dzieje

się z ubezpieczeniem społecznym i opodatkowaniem pracownika podatkiem dochodowym w trakcie wykonywania pracy jako pracownik delegowany. Wskazujemy jakie formalności

muszą być dopełnione jeszcze w kraju przez pracownika i pracodawcę delegującego. Wyjaśniamy jakie dokumenty i gdzie pracownik powinien uzyskać w związku z delegowaniem. W tej części pokazujemy również sposoby jakimi pracownik może sprawdzić czy pracodawca jest rzetelny i działa legalnie, w szczególności czy dany podmiot nie jest firmą - skrzynką pocztową. Druga część poświęcona jest zagadnieniom, z którymi pracownik może zetknąć się pracując już w państwie przyjmującym. W drugiej części ulotki przekazujemy linki do stron internetowych, na których można sprawdzić warunki pracy i płacy w krajach przyjmujących (m.in. ECMIN), a także dajemy wskazówki, jak postępować w miejscu pracy, jak reagować na problemy, do jakich instytucji zgłaszać się po pomoc.

Jako przykład skutecznego, wspólnego

działania związków zawodowych w ramach projektu, Tomasz Nagórka przedstawił sprawę z ubiegłego roku, dotyczącą obrony jednego z polskich pracowników, delegowanego do pracy na budowie we Francji przez firmę zarejestrowaną w Polsce. - Chodziło o szybkie ustalenie, czy firma faktycznie prowadzi działalność operacyjną w Polsce, a nie jest tylko firmą - skrzynką pocztową, fikcyjnie działającą w Polsce tylko „na papierze” - powiedział Nagórka. W sprawę zaangażowany był Filip Wolski. Po sprawdzeniu firmy w Krajowym Rejestrze Sądowym i udaniu się do jej siedziby w Rzeszowie, okazało się że firma, która delegowała Polaka do pracy we Francji miała jedynie wirtualne biuro. Co gorsze, firma rozwiązała nawet umowę na biuro wirtualne i adres firmy widniał już tylko w rejestrze sądowym. Zdobyte informacje zostały przesłane wraz z dokumentacją fotograficzną kolegom z Francji, którzy podjęli odpowiednie kroki prawne.

Związek Zawodowy „Budowlani” z zalem przyjął informację o tym, że Komisja Europejska nie przychyliła się do wniosku o kontynuację projektu w kolejnych latach. Liczymy jednak na to, że nasza współpraca, także w ramach sieci REDER, będzie kontynuowana. Dziękujemy przede wszystkim kolegom z CGT za umożliwienie udziału w projekcie, a także wszystkim pozostałym partnerom za ich wkład w projekt i znakomitą współpracę.

T.N.



### JAK DŁUGO MOGĘ PRACOWAĆ ZA GRANICĄ JAKO PRACOWNIK ODDELEGOWANY?

Pamiętaj, że podejmując pracę za granicą jako pracownik oddelegowany, możesz pozostać objęty ubezpieczeniem z ZUS maksymalnie przez dwa lata. Po tym nadal możesz pracować za granicą, ale musisz przenieść swoje ubezpieczenie do systemu ubezpieczeń społecznych kraju, w którym pracujesz, i tam opłacać składki. Jeśli nie chcesz przenosić się do systemu ubezpieczeń społecznych kraju przyjmującego, musisz przerwać pracę na okres co najmniej 2 miesięcy.

### JAKIE SĄ OBOWIĄZKI MOJEGO PRACODAWCY, KTÓRY MNIE DELEGUJE?

Jeśli jesteś zatrudniony na umowę o pracę, przez cały okres Twojego oddelegowania Twój pracodawca ma obowiązek przestrzegania obowiązujących w kraju przyjmującym podstawowych zasad dotyczących ochrony pracowników, w tym:

- minimalnego wynagrodzenia (Twoja pensja nie może być niższa niż miejscowe minimalne wynagrodzenie)
- maksymalnego czasu pracy i minimalnego czasu wypoczynku
- godzin pracy (nie możesz pracować dłużej niż przez określoną liczbę godzin)
- minimalnego wymiaru płatnego urlopu w ciągu roku (przysługuje Ci prawo do urlopu)
- bezpieczeństwa i higieny pracy
- warunków zatrudnienia kobiet w ciąży i młodzieży

### CZY MOGĘ PRZEDŁUŻYĆ MÓJ POBYT ZA GRANICĄ JAKO PRACOWNIK DELEGOWANY, NP. W SYTUACJI, GDY WYDŁUŻA SIĘ INWESTYCJA, PRZY WYKONYWANIU KTÓREJ JESTEM ZATRUDNIONY?

Tak, jeśli ze względu na nieprzewidziane okoliczności (choroba, warunki pogodowe, opóźnienia w dostawie itp.) nie mogłeś dokończyć pracy określonej w formularzu A1, możesz złożyć wniosek o przedłużenie pierwotnego okresu oddelegowania do czasu zakończenia zaplanowanej pracy lub wniosek taki może za Ciebie złożyć Twój pracodawca. W takim przypadku nie trzeba spełniać wymogu dotyczącego przerywania pracy na okres 2 miesięcy. Jednak łączna długość okresu, w którym możesz pracować w innym kraju i jednocześnie pozostać ubezpieczony w ZUS, nie może przekroczyć 2 lat. Aby uzyskać przedłużenie okresu oddelegowania, musisz zwrócić się - przed upływem pierwotnego okresu oddelegowania - do oddziału ZUS, który wydał Ci formularz A1.

### CZY JEŻELI ULEGNĘ WYPADKOWI PRZY PRACY JAKO PRACOWNIK ODDELEGOWANY, BĘDZIE DZIAŁAĆ MOJE UBEZPIECZENIE ZDROWOTNE Z ZUS?

Tak, ubezpieczenie zdrowotne w Polsce przysługuje Ci przez okres 2 lat jako pracownikowi oddelegowanemu do pracy za granicą przez swojego pracodawcę. Pamiętaj o tym, że aby uzyskać opiekę medyczną za granicą, potrzebne Ci będą 2 dokumenty:

1. EKUZ (Europejska Karta Ubezpieczenia Zdrowotnego).
2. Formularz A1 (który jest dokumentem poświadczającym, że jesteś objęty ubezpieczeniem społecznym w Polsce).

### JAKICH FORMALNOŚCI MUSZĘ DOPEŁNIĆ W POLSCE, BY LEGALNIE WYJECHAĆ ZA GRANICĘ JAKO PRACOWNIK ODDELEGOWANY?

Konieczne będzie każdorazowo:

1. podpisanie umowy o pracę,
2. uzyskanie certyfikatu A1 z ZUS (pozyskuje do pracodawcy lub agencji pracy tymczasowej),
3. uzyskanie karty EKUZ (możesz ją uzyskać bezpośrednio z NFZ)



**ZWIĄZEK ZAWODOWY Budowlani**

DANE KONTAKTOWE

Związek Zawodowy „Budowlani”  
00-641 Warszawa; ul. Mokotowska 4/6  
tel. 22 825 60 51; fax 22 825 11 23  
www.zzbudowlani.pl




### JAK MOGĘ SPRAWDZIĆ, CZY PRACODAWCA BĄDŹ AGENCJA KTÓRA MNIE DELEGUJE DO PRACY ZA GRANICĄ DZIAŁA UCZCIWIE I LEGALNIE?

W przypadku agencji zatrudnienia zawsze należy sprawdzić, czy agencja zatrudnienia posiada stosowny certyfikat. Wykazy agencji znajdują się na stronie internetowej [www.kraz.praca.gov.pl](http://www.kraz.praca.gov.pl). Informacje można uzyskać również telefonicznie w Wojewódzkich Urzędach Pracy.

W przypadku pracodawców innych niż agencje pracy tymczasowej należy sprawdzić w pierwszej kolejności jak długo działa dany pracodawca na rynku pracy. Można tego dokonać w internetowych wyszukiwarkach:

- Krajowego Rejestru Sądowego (w przypadku spółek); adres strony [www.bip.ms.gov.pl/pl/rejestry-i-ewidencje/krajowy-rejestr-sadowy/](http://www.bip.ms.gov.pl/pl/rejestry-i-ewidencje/krajowy-rejestr-sadowy/),
- Centralnej Ewidencji i Informacji o Działalności Gospodarczej (w przypadku przedsiębiorców prowadzących indywidualną działalność gospodarczą (nie w formie spółki); adres strony [www.ceidg.gov.pl](http://www.ceidg.gov.pl).

Należy podchodzić ze szczególną ostrożnością do pracodawców bądź agencji działających od niedawna. Powinniśmy również być bardzo ostrożni w przypadku agencji zatrudnienia z siedzibą poza terytorium Polski.

Jeżeli masz wątpliwości, czy dany pracodawca lub agencja jest wiarygodna i działa legalnie, zapytaj o tą firmę Państwową Inspekcję Pracy lub zwróć się do Związku Zawodowego „Budowlani”

### JAK SPRAWDZIĆ, CZY OFEROWANE W UMOWIE WARUNKI PRACY SĄ ZGODNE Z WARUNKAMI OBOWIĄZUJĄCYMI W PAŃSTWIE PRZYJMĄCYM?

Aby dowiedzieć się więcej na temat warunków pracy i wynagradzania w poszczególnych krajach UE - wejdź na stronę Państwowej Inspekcji Pracy lub na stronę internetową „Z Budowlani” ([zbbudowlani.pl](http://zbbudowlani.pl))

### GDY JUŻ ZOSTAŁEŚ ODDELEGOWANY DO PRACY ZA GRANICĘ...

### JAK POSTĘPOWAĆ W MIEJSCU PRACY ZA GRANICĄ?

Pamiętaj, by przestrzegać kilku ważnych zasad, które ograniczają ryzyko oszukania Cię za granicą:

- nie oddawaj nikomu własnego paszportu lub innego dokumentu tożsamości (przechowuj je w bezpiecznym miejscu),
- pracodawcy przekazuj kopie swoich dokumentów a oryginały tylko do wglądu,
- jeżeli zostaniesz oszukany przez pracodawcę lub gdy pracodawca będzie stosował wobec Ciebie przymus fizyczny, psychiczny, albo będziesz wykonywać pracę ponad siły - natychmiast zgłoś sprawę policyjnie.

- dowiedz się czy na budowie działa związek zawodowy, rozważ przystąpienie do związku zawodowego w celu uzyskania większego bezpieczeństwa w miejscu pracy. Nie obawiaj się organizacji związkowych, one staną zawsze po Twojej stronie, pomogą już w sytuacjach kryzysowych tysiącom Polaków podejmujących pracę za granicą.

### GDZIE MOGĘ OTRZYMAĆ POMOC W PRZYPADKU PROBLEMÓW W MIEJSCU PRACY ZA GRANICĄ?

W przypadku kiedy pracodawca nie wywiązuje się z warunków umowy o pracę - należy to zgłosić do organów inspekcji pracy w kraju przyjmującym. Możesz również skontaktować się z polską Inspekcją Pracy, która skontaktuje się w Twojej sprawie z właściwą inspekcją pracy w kraju przyjmującym.

W większości państw UE pomoc otrzymasz również od związków zawodowych.

Jeżeli szukasz pomocy lub informacji za granicą, możesz zgłosić się również do polskich placówek dyplomatycznych. Na stronach internetowych polskich placówek dyplomatycznych znajdują się telefony i adresy instytucji, gdzie można uzyskać pomoc oraz zgłosić informację o nieuczciwych pośrednikach pracy lub nieuczciwych pracodawcach.



**ZWIĄZEK ZAWODOWY Budowlani**

DANE KONTAKTOWE

Związek Zawodowy „Budowlani”  
00-641 Warszawa; ul. Mokotowska 4/6  
tel. 22 825 60 51; fax 22 825 11 23  
www.zzbudowlani.pl




...W LUBLINIE

# PODSUMOWANIE DZIAŁAŃ PREWENCYJNYCH OKRĘGOWEGO INSPEKTORATU PRACY

25 listopada 2016 r., na Zamku Lubelskim w Lublinie, miało miejsce uroczyste wręczenie nagród i dyplomów laureatom konkursów i uczestnikom programów prewencyjnych organizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie.

Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie reprezentowali Włodzimierz Biaduń - okręgowy inspektor pracy oraz Piotr Skwarek - zastępca okręgowego inspektora pracy. Obecny był również Krzysztof Bielecki, przedstawiciel Głównego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

Na gali podsumowano tegoroczne edycje konkursów promujących pożądane postawy w zakresie ochrony pracy tj. „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej” i „Buduj bezpiecznie” oraz programów prewencyjnych: „Zdobądź dyplom PIP dla mikro zakładów”, „Zdobądź dyplom PIP dla zakładów usług leśnych”, „Zarządzanie bezpieczeństwem pracy – prewencja wypadkowa”. Podczas uroczystości został także uhonorowany właściciel gospodarstwa rolnego, który zdobył I miejsce w konkursie Bezpieczne Gospodarstwo Rolne na poziomie Okręgowego Inspektoratu Pracy w Lublinie.

W uroczystości wzięli udział przedstawiciele lokalnych władz z urzędów i instytucji państwowych, wojewódzkich i samorządowych, a także pracodawców wyróżniających się w sferze ochrony pracy. Nie zabrakło również partnerów społecznych: Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, NSZZ „Solidarność” Regionu Środkowowschodniego i Związku Zawodowego „Budowlani”. Obecni byli również

przedstawiciele organizacji zrzeszających pracodawców Lubelszczyzny i działających na ich rzecz.



Zarząd Krajowy Związku Zawodowego „Budowlani”, decyzją z dnia 22 listopada 2016 roku, wyróżnił Medalem 125-lecia Ruchu Zawodowego Budowlanych w Polsce Państwową Inspekcję Pracy Okręgowy Inspektorat Pracy w Lublinie. Medal okręgowemu inspektorowi pracy w Lublinie wręczył Zbigniew Janowski, przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani”, zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy.

Uroczystość zakończył koncert artystów Teatru Muzycznego w Lublinie, w którym wystąpili: Dorota Szostak - Gąska, Magdalena Maciąg oraz Alesia Aleksandrowicz.

**Laureaci konkursu „Buduj bezpiecznie”:**



**Dyplom** za poprawę warunków pracy na budowie zespołu budynków mieszkalnych wielorodzinnych z lokalami usługowo-handlowymi „WIKTORYN” przy ul. Unickiej w Lublinie otrzymała firma BUDIMEX S.A. ODDZIAŁ BUDOWNICTWA OGÓLNEGO WSCHÓD REJON 5 z siedzibą w Lublinie.

**Dyplom** za poprawę warunków pracy na budowie budynku mieszkalnego wielorodzinnego w Radzynie Podlaskim przy ul. Konstytucji 3-go maja otrzymała firma JAKUB CHRUSCIEL FIRMA HANDLOWO-BUDOWLANA „ELBUD” z siedzibą w Łukowie.

**II miejsce:** budowa budynków mieszkalnych nr 1 i 2 zespołu zabudowy wielorodzinnej Borek w Chełmie, realizowana przez PERFECT BAU BUDOWNICTWO I OD-

NOWA ZABYTKÓW PIETRAS EDWARD z siedzibą w Lublinie

**I miejsce:** budowa budynku biurowo-

Tramecourta 2, realizowana przez BUDIMEX S.A. ODDZIAŁ BUDOWNICTWA OGÓLNEGO WSCHÓD REJON 5 z siedzibą w



-usługowego w Lublinie przy ul. Spokojnej 2, Karskiego 1, 3, 5, Wieniawskiej 13, 15,

(OIP Lublin/red)

...W BYDGOSZCZY

# GALA PODSUMOWUJĄCA DZIAŁALNOŚĆ

Tegoroczni laureaci konkursów i programów prewencyjnych, realizowanych przez Okręgowy Inspektorat Pracy w Bydgoszczy, zostali uhonorowani podczas gali zorganizowanej w siedzibie Kujawsko-Pomorskiego Urzędu Wojewódzkiego.

W uroczystości uczestniczyli przedstawiciele organów ustawodawczych i samorządowych, Głównego Inspektora Pracy, władz wojewódzkich organizacji związków zawodowych, organów kontrolnych, pracodawcy, stowarzyszeń pracodawców i służb bezpieczeństwa i higieny pracy oraz sygnatariusze „Deklaracji w sprawie porozumienia dla bezpieczeństwa pracy w budownictwie” z województwa kujawsko-pomorskiego, członkowie Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie i członkowie Komisji ds. Bezpieczeństwa Pracy w Rolnictwie przy Okręgowym Inspektorze Pracy w Bydgoszczy.

Po powitaniu gości przez prowadzących głos zabrała Małgorzata Porazyńska, okręgowy inspektor pracy w Bydgoszczy. Przybliżyła zgromadzonym idee prowadzonych programów prewencyjnych oraz konkursów, zwłaszcza prestiżowego konkursu „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”. Wspom-

niała o efektach działań prewencyjnych, wśród których znajduje się zmiana kierunku postrzegania kultury bezpieczeństwa, jak również większa świadomość zagrożeń

występujących w procesie pracy i sposobów ich ograniczania. Dziękując pracodawcom, którzy uczestniczyli w konkursach i programach prewencyjnych, okręgowy inspektor pracy wyraziła nadzieję, iż będą oni podejmować dalsze działania na rzecz zapewnienia poszanowania prawa pracy oraz ograniczania zagrożeń zawodowych i wypadkowych w środowisku pracy.

Przedstawiciel ministra Romana Giedroja, głównego inspektora pracy odczytał list skierowany do Okręgowego Inspektora Pracy oraz przybyłych gości. Podkreślono w nim zasadność treści przekazywanych w trakcie realizacji działań prewencyjnych, jako tych, które ułatwiają pracodawcom i pracownikom zrozumienie regulacji prawnych, które dotyczą ich bezpośrednio. Główny inspektor pracy

podziękował wszystkim partnerom Państwowej Inspekcji Pracy z województwa kujawsko-pomorskiego, angażującym się w działalność na rzecz poprawy warunków pracy.



Zbigniew Figurski, zastępca przewodniczącego Okręgu Kujawsko-Pomorskiego Związku Zawodowego „Budowlani” odczytał natomiast list Zbigniewa Janowskiego, zastępcy przewodniczącego Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP, przewodniczącego Związku Zawodowego „Budowlani”, ze wskazaniem na konieczność zmiany mentalnej uczestników rynku pracy w obszarze odpowiedzialności za bezpieczeństwo w procesie pracy. W liście podkreślona została też konieczność włączenia partnerów w kreowanie bezpiecznych



warunków pracy. Oraz kwestia wieloletniej, owocnej współpracy Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy ze Związkiem Zawodowym „Budowlani”.

Jako pierwsi uhonorowani zostali społeczni inspektorzy pracy, szczególnie wyróż-

nijący się swoją postawą związaną z pełnioną funkcją w zakładzie pracy.

I miejsce – Janusz Pasternak, zatrudniony w Mondy Świecie S.A.

II miejsce – Piotr Zabrzeński, pracownik Bydgoskich Zakładach Sklejek „SKLEJKA-



...W KIELCACH

# NAGRODY I WYRÓŻNIENIA DLA ŚWIĘTOKRZYSKICH PRZEDSIĘBIORCÓW

Na uroczystość podsumowania działalności prewencyjnej Okręgowego Inspektoratu Pracy w Kielcach przybyli przedstawiciele urzędów państwowych, samorządowych, nadzoru i kontroli, służb mundurowych, uczelni, organizacji związkowych, pracodawców, stowarzyszeń i instytucji, którzy współpracowali z Okręgowym Inspektoratem Pracy w Kielcach na rzecz praworządności i bezpieczeństwa pracy.

Okręgowy inspektor pracy **Janusz Czyż**, witając zebranych, podziękował za wsparcie, aktywność i zaangażowanie na rzecz poprawy warunków pracy oraz wyraził nadzieję na dalsze pogłębianie współdziałania w zakresie bezpieczeństwa i ochrony zdrowia w pracy. W swoim wystąpieniu podkreślił, że Państwowa Inspekcja Pracy przede wszystkim kontroluje, ale również edukuje. Skorzystanie z programów informacyjnych i edukacyjnych pozwala zapobiec wypadkom, właściwie zorganizować i przygotować miejsca pracy oraz być konkurencyjnym na rynku.

Uroczystość prowadził z-ca okręgowego inspektora pracy **Jan Józwiak**. Przedstawiając laureatów i wyróżnionych, zwrócił uwagę na znaczenie programów prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy realizowanych na terenie województwa świętokrzyskiego. W 2016 r. w ramach działalności prewencyjnej prowadzono: program „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”, program edukacyjny „Kultura bezpieczeństwa”, kampanię informacyjno-pro-



mocyjną „Szanuj życie – bezpieczna praca w gospodarstwie rolnym” oraz trzyletnią (2016-2018) kampanię prewencyjno-kontrolną pod nazwą „Ograniczanie zagrożeń w zakładach produkujących wyroby tartaczne i wyroby z drewna”. Jan Józwiak podkreślił, że przedsiębiorcy świadomie inwestują w bezpieczeństwo i higienę pracy, wiedzą, że w ten sposób nie tylko zapobiegają wypadkom i chorobom zawodowym, ale również budują pozytywny wizerunek swojego przedsiębiorstwa.

Łącznie w programach prewencyjnych organizowanych przez OIP w Kielcach w 2015 r. w okresie styczeń – listopad wzięło udział blisko 8,5 tysiąca różnych podmiotów z województwa świętokrzyskiego.

W trakcie uroczystości okręgowy in-

spektor pracy **Janusz Czyż** z zaproszonymi gośćmi uhonorował laureatów konkursów na szczeblu regionalnym „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”, „Buduj bezpiecznie”. Spółka SINIAT Sp. z o.o. Zakład Produkcyjny w Leszczach została ponadto laureatem w konkursie ogólnopolskim Głównego Inspektora Pracy.

28 mikroprzedsiębiorców otrzymało **Dyplom Państwowej Inspekcji Pracy**, skutecznie przeprowadzając działania naprawcze w ramach programu prewencyjnego, pozytywnie ocenione w wyniku audytu inspektorów pracy.

Zaświadczenia o ukończeniu programu prewencyjnego **Zarządzenie BHP – prewencja wypadkowa** odebrało 13 pracodawców i

przedsiębiorców.

W czasie uroczystości okręgowy inspektor pracy **Janusz Czyż** oraz zastępca okręgowego inspektora pracy **Jan Józwiak** zostali wyróżnieni „Honorową Odznaką Rzemiosła”.

Zwycięzcy konkursu: SINIAT spółka z ograniczoną odpowiedzialnością Zakład Produkcyjny w Leszczach oraz ZPUE Spółka Akcyjna we Włoszczowie udzielili wywiadów obecnym na uroczystości lokalnym mediom, wskazując że rozwijanie różnorodnych działań służących kulturze bezpieczeństwa w środowisku pracy zachęca pracujących do uczestnictwa w zarządzaniu bhp, które stanowi integralną część ogólnego zarządzania przedsiębiorstwem.

Najlepsi przedsiębiorcy i pracodawcy z województwa świętokrzyskiego zostali nagrodzeni za wysokie standardy pracy oraz wyróżnieni za pracę nad kolejnymi rozwiązaniami zwiększającymi bezpieczeństwo pracy, bowiem dla nich najważniejszą wartością jest życie i zdrowie pracujących w ich firmach ludzi.

Laureaci Konkursu „PRACODAWCA – ORGANIZATOR PRACY BEZPIECZNEJ”

W kategorii zakładów o zatrudnieniu do 50 pracowników:

I miejsce: ZAKŁAD ŚLUSARSKO SPAWALNICZY STANISŁAW WYDRYCH 29-145 SECEMIN, UL. CZARNECKIEGO 73.

W kategorii zakładów o zatrudnieniu 51 – 250 pracowników:

I miejsce: SINIAT SPÓŁKA Z OGRANICZONĄ ODPOWIEDZIALNOŚCIĄ, ZAKŁAD PRODUKCYJNY W LESZCZACH, 28-400 PIŃCZÓW, LESZCZE nr 15

W kategorii zakładów o zatrudnieniu powyżej 250 pracowników:

I miejsce: ZPUE SPÓŁKA AKCYJNA, 29-100 WŁOSZCZOWA, UL. JĘDRZEJOWSKA 79 C.

Konkurs „BUDUJ BEZPIECZNIE”  
Firma wyróżniona:  
Radosław Wąchała „RAD-BUD” Żarczyce Duże 9428-366 Małogoszcz

Barbara Kaszycka  
nadspektor pracy OIP Kielce

## ŚĆ PREWENCYJNĄ OIP W 2016 ROKU



-MULTI” S.A.

III miejsce – Marzena Nowakowska, zatrudniona w Zespole Szkół Nr 27 w Bydgoszczy.

Konkurs „Buduj bezpiecznie”, do którego zgłaszane są inwestycje realizowane

na terenie województwa kujawsko-pomorskiego pozwala wskazać, wśród których wykonawców panuje najwyższa kultura bezpieczeństwa podczas prowadzenia prac budowlanych. O bardzo wysokim i wyrównanym poziomie inwestycji świadczy fakt,

iż kapituła konkursowa przyznała dwa równorzędne pierwsze miejsca, trzecie miejsce oraz jedno wyróżnienie.

I miejsce – EDF Toruń S.A. wraz z wyróżnionym głównym wykonawcą inwestycji, przedsiębiorstwem ERBUD S.A. za budowę

Elektrociepłowni Gazowej zlokalizowanej przy ul. Ceramicznej 6 w Toruniu.

I miejsce – SKANSKA S.A. Oddział Budownictwa Ogólnego we Wrocławiu za budowę Zakładu Produkcji Drewnianej Architektury Ogrodowej MrGarden wraz z infrastrukturą techniczną zlokalizowanego przy ul. Droga Graniczna 21 w Grudziądzu.

III miejsce – TOMBUD Sp. z o.o. Sp. K. Przedsiębiorstwo Budowlane za budowę budynku mieszkalnego wielorodzinnego zlokalizowanego przy ul. Łódzkiej 49-53 w Toruniu.

Wyróżnienie – SKANSKA S.A. Oddział Budownictwa Inżynierskiego w Bydgoszczy za przebudowę ulicy Chodkiewicza w Bydgoszczy na odcinku od ulicy Gdańskiej do al. Stefana Kardynała Wyszyńskiego – etap II wraz z przebudową przejazdów przez torowisko tramwajowe na Rondzie Toruńskim.

W następnej kolejności uhonorowani zostali pracodawcy, kładący szczególny nacisk na poprawę warunków pracy, którzy zgłosili swoje zakłady do konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”.

Kategoria pracodawców zatrudniających do 50 pracowników:

I miejsce – P.P.H.U. JAGSTOL Jerzy

Jagodziński z Ryńska

Kategoria pracodawców zatrudniających od 51 do 250 pracowników:

I miejsce – BART Sp. z o.o. z Sulnowa  
Kategoria pracodawców zatrudniających powyżej 251 pracowników:

I miejsce – Gzella Poland Sp. z o.o. Sp. K. z Osia

Podsumowaniem gali było uhonorowanie pracodawców, którzy uczestniczyli w programach prewencyjnych Państwowej Inspekcji Pracy i pozytywnie przeszli przez wszystkie etapy przewidziane w toku działania prewencyjnego. Przyznano 36 dyplomów Państwowej Inspekcji Pracy uczestnikom programu „Zdobądź dyplom PIP”, 22 podmioty uhonorowano zaświadczeniem za ukończenie programu „Prewencja wypadkowa – zarządzanie bezpieczeństwem pracy”. Dziesięciu pracodawców zdecydowało się przeprowadzić wśród swoich pracowników badanie stresogenności środowiska pracy, będąc beneficjentami programu „Przeciwdziałanie negatywnym skutkom stresu w miejscu pracy”, za co również zostali wyróżnieni zaświadczeniami Okręgowego Inspektoratu Pracy w Bydgoszczy.

OIP/red

...W KATOWICACH

# „BUDUJ BEZPIECZNIE” Śląsk 2016

W Teatrze Śląskim im. Stanisława Wyspiańskiego w Katowicach odbyła się uroczysta gala, na której między innymi ogłoszono rozstrzygnięcie konkursu „Buduj bezpiecznie” 2016. W uroczystości uczestniczyli między innymi posłowie i senatorowie RP, przedstawiciele: władz wojewódzkich, organizacji pracodawców, Śląskiej Rady ds. Bezpieczeństwa Pracy w Budownictwie, środowisk naukowych oraz stowarzyszeń działających w ochronie pracy. Konkurs „Buduj bezpiecznie” to wieloletnia tradycja na Śląsku. Co roku biorą w nim udział budowy zgłaszane przez inwestorów lub głównych wykonawców. Celem konkursu jest upowszechnianie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy, dobrych praktyk, a także promowanie wykonawców robót

budowlanych, zapewniających bezpieczne warunki pracy procesie budowlanym.

Komisja konkursowa, po zapoznaniu się z materiałami z przeprowadzonych co najmniej dwóch kontroli, w tym wizytacji członków kapituły konkursu na budowie oraz po wysłuchaniu opinii inspektorów pracy, którzy kontrolowali budowę biorące udział w konkursie - wyłoniła zwycięzców konkursu. I tak laureatami zostali:

### I miejsce

Budowa kotłowni z kotłem WR 25 w Fortum Silesia S.A. Elektrociepłownia Miechowice w Bytomiu, realizowana przez ERBUD INDUSTRY Sp. z o.o. z Torunia

### II miejsce

Budowa budynku mieszkalnego wielorodzinnego „Bukowa Góra” Etap

II w Wiśle, realizowanej przez INTRAVI Sp. z o.o. S.K. w ŻYWCU

### III miejsce

Budowa zespołu mieszkaniowego w Dolinie Trzech Stawów Etap II w Katowicach, realizowana przez HOCHTIEF POLSKA S.A. ODDZIAŁ KRAKÓW.

Laureaci konkursu otrzymali z rąk gospodarza uroczystości Lesława Mandraka – p.o. okręgowego inspektora pracy w Katowicach oraz wiceprezidenta Katowic Waldemara Bojaruna honorowe statuetki wraz z podziękowaniami za wysiłek i starania podejmowane na rzecz poprawy warunków pracy, jak również za ogromny wkład w kształtowanie kultury bezpieczeństwa pracy wśród zatrudnianych podwykonawców.

Anetta Ranośz  
nadinspektor pracy



...W GDAŃSKU

## NOWE WICEPRZEWODNICZĄCE OKRĘGU POMORSKIEGO

Po raz ostatni w tym roku, w hotelu „Amber” w Gdańsku, spotkali się członkowie Rady Okręgu Pomorskiego.

Posiedzenie Rady otworzył przewodniczący Okręgu Pomorskiego Mirosław Karpiński, który powitał zgromadzonych członków Związku.

Podczas spotkania, które poprowadził wiceprzewodniczący Okręgu Mirosław Konkel, Rada Okręgu przyjęła preliminarz budżetowy Zarządu Okręgu Pomorskiego i organizacji podstawowych. Członkowie Rady zatwierdzili też plan pracy na 2017 rok.

Najważniejszym punktem porządku obrad były wybory nowych wiceprzewodniczących Okręgu. Po złożeniu rezygnacji przez Franciszka Rogali i Mirosława Simona z funkcji wiceprzewodniczących Okręgu, dokonano wyboru nowych wiceprzewodniczących. Zostały nimi Anna Potoczna – przewodnicząca Organizacji Zakładowej w Słupskiej Spółdzielni Mieszkaniowej „Czyn” i Sylwia Błaszowska - przewodnicząca Organizacji Zakładowej w ZPS „Lubiana”.

Przewodniczący Okręgu Pomorskiego Mirosław Karpiński podziękował ustępującym wiceprzewodniczącym za wieloletnią współpracę oraz zaangażowanie w działalność związkową.

Zarząd Okręgu Pomorskiego



# CZERWONA KARTKA DLA „PASZPORTU USŁUGOWEGO”?

**Na forum UE toczy się debata na temat losów inicjatywy „Karta Usługowa”, mającej – według projektodawców – ułatwić swobodę świadczenia usług i transgraniczne funkcjonowanie firm. Pomysł „Karty” wywołał ostre reakcje sektora budowlanego. Co ciekawe – negatywne opinie w tej sprawie zgłaszają zgodnie organizacje pracodawców i związki zawodowe. (red.)**

Czy „Karta Usługowa EU” (wcześniej znana jako „Paszport Usługowy”) będzie włączona do „Pakietu Rynku Wewnętrznego”, który zostanie wkrótce zaprezentowany przez Komisję Europejską?

Pomysł „Karty” ma ułatwić firmom ponadgraniczne świadczenie usług w Unii, ale sprzeciwiają się mu związki zawodowe i organizacje pracodawców.

Związki zawodowe uważają, że pomysł „Karty”:

- Jest „programem wsparcia” dla pracy nieregulowanej, firm „krzak”, dumpingu socjalnego, omijania norm pracy, niesprawiedliwych płac i lekceważenia układów zbiorowych;
- Podważa wysiłki przewodniczącego Komisji Junc-



ker, mające na celu zapewnienie jednakowego wynagrodzenia za równą pracę poprzez zmianę dyrektywy o delegowaniu pracowników.

„Karta Usługowa UE” zniesie obowiązek udowodnienia przez pracodawców, że wynagrodzenia i składki ubezpieczeniowe pracowników delegowanych są prawidłowo regulowane, co stanowi naruszenie przepisów dotyczących ochrony pracowników” - powiedział **Thiebaud Weber**, sekretarz Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych (ETUC). „Związki zawodowe zdecydowanie popierają przewodniczącego KE Junc-ker”, który odrzucił „żółtą kartkę” przeciwko rewizji dyrektywy o delegowaniu pracowników (zastrzeżenie zgłoszone min. przez Sejm RP – przyp. red.), i z tego samego powodu sądzą, że projekt Karty powinien otrzymać czerwoną kartkę”.

„Karta Usługowa UE ograniczy działania inspekcji pracy i jest sprzeczna ze wszystkimi naszymi działaniami mającymi na celu poprawę warunków pracy” - powiedział **Oliver Roethig**, sekretarz regionalny związku zawodowe-

go UniEuropa. „To jest próba wprowadzenia dyrektywy Bolkensteina (rozwiązań proponowanych w dyrektywie usługowej, zmierzających do osłabienia ochrony praw pracowniczych – przyp.red.) w miniaturze tylnymi drzwiami. To się nie udało w 2006 roku i nie uda się ponownie. Potrzebujemy sprawiedliwego wewnętrznego rynku usług a nie więcej dumpingu społecznego”.

Oprócz ogólnej opozycji do wniosku, istnieją bardzo specyficzne problemy związane z sektorem budowlanym, który jest traktowany jako sektor priorytetowy dla koncepcji „Karty Usługowej UE”.

Europejska Federacja Przemysłu Budowlanego (FIEC) i Europejska Federacja Pracowników Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (EFBWW) stwierdzają zgodnie, że... „proponowana” Karta Usługowa UE „nie odpowiada potrzebom sektora budowlanego” i „może generować dodatkowe problemy, ułatwiając nadużycia transgraniczne i zakłócić efektywność codziennej pracy inspektoratów pracy”, a także skierowały do przewodniczącego KE Junc-ker list podkreślający ich sprzeciw i nakłaniający go do „powstrzymania” procedury wprowadzania Karty.

„Sektor budowlany ma ogromny problem z oszukańskimi firmami łamiącymi przepisy” - powiedział

**Dietmar Schäfers**, przewodniczący EFBWW.

„Przemysł budowlany jest już bardzo konkurencyjny. Uczciwi pracodawcy cierpią z powodu nieuczciwej konkurencji przedsiębiorców, którzy nie płacą swoim pracownikom i obchodzą przepisy dotyczące zdrowia i bezpieczeństwa” - powiedział **Sam Hägglund**, sekretarz generalny EFBWW.

Podobnie: UNI Europa, organizacje ubezpieczeniowe pracodawców Insurance Europe, Stowarzyszenie Ubezpieczeń Wzajemnych i Spółdzielni Ubezpieczeniowych w Europie (Amice) oraz Europejska Federacja Pośredników Ubezpieczeniowych (BIPAR) skierowały do przewodniczącego Junckera swoje opinie krytykując „Kartę Usługową” i zdecydowanie wzywając Komisję Europejską do wyłączenia ich sektora z zakresu stosowania dyrektywy.

**Sam Hägglund**  
sekretarz generalny  
EFBWW



## Jak uczyć dorosłych?

# FORUM EDUKACJI DOROSŁYCH W WARSZAWIE

**Rozwój kluczowych kompetencji dorosłych to szansa dla rozwoju społeczno-gospodarczego kraju. W jaki sposób jednak budować współpracę i wymianę doświadczeń w obszarze instytucji zajmujących się edukacją dorosłych? I jaka jest rola innowacyjnych projektów unijnych we wspieraniu działań na rzecz edukacji dorosłych? Na takie i podobne pytania związane z edukacją dorosłych odpowiedzi poszukiwali eksperci oraz uczestnicy Forum Edukacji Dorosłych, organizowanego 28 listopada 2016 r. w Hotelu „Novotel” w Warszawie przez Fundację Rozwoju Systemu Edukacji.**

Forum Edukacji Dorosłych to inicjatywa, która odbyła się w odpowiedzi na duże wyzwania stojące zarówno przed Polską, jak i przed Unią Europejską w obszarze edukacji osób dorosłych. Wskazują na to wyniki badań PIAAC sygnalizujące, że 20% dorosłych Europejczyków w wieku produkcyjnym ma niskie umiejętności w zakresie pisania, czytania i liczenia, a 25% dorosłych nie jest w stanie efektywnie wykorzystywać technologie informacyjno-komunikacyjne (TIK). Jednocześnie za mało osób dorosłych uczestniczy w edukacji przez całe życie. Według danych Eurostatu, w Polsce w 2015 r. tylko 3,5% osób dorosłych w wieku 25–64 lat uczestniczyło w edukacji formalnej lub pozaformalnej. W Unii Europejskiej wskaźnik ten wyniósł 10,7%, natomiast celem wyznaczonym w Strategii 2020 jest poziom 15%. W jaki sposób uzyskać taki wynik?

– Jednym z zasadniczych zadań w obszarze edukacji osób dorosłych są kompetencje cyfrowe. Chcemy, aby obywatele Polski w każdym wieku mieli możliwość podnoszenia swoich kompetencji cyfrowych. To wymóg w dzisiejszym świecie i zarazem rzecz kluczowa w kontekście naszej gospodarki. Kompetencje cyfrowe to z jednej strony kwestia dostarczenia na rynek osób o odpowiednich kwalifikacjach w sektorze nowoczesnej gospodarki, ale to także kwestia jakości życia, która wiąże się nierozdzielnie z tym,

na ile osoby, zwłaszcza starsze, są w stanie skorzystać z nowoczesnych narzędzi, które oferuje zarówno biznes, jak i administracja – przedstawił priorytety dotyczące rozwoju kluczowych kompetencji osób dorosłych sekretarz stanu w Ministerstwie Cyfryzacji, wiceminister **Marek Zagórski**.

### Tradycyjna rola uczelni

Istotne cele stojące przed Ministerstwem Nauki i Szkolnictwa Wyższego w kwestii edukacji osób dorosłych zaprezentował również szef gabinetu politycznego wiceprezesa Rady Ministrów w Ministerstwie Nauki i Szkolnictwa Wyższego **Grzegorz Kądzielawski**. Odczytując list wicepremiera Jarosława Gowina, zwrócił uwagę na tradycyjną rolę uczelni, a zatem na istotność kształtowania i prowadzenia badań, znaczenia funkcjonowania szkół wyższych w otoczeniu społeczno-gospodarczym oraz ich oddziaływania na lokalną społeczność.

(...). Doskonalenie kompetencji zawodowych, rozwój zawodowy, zachowanie sprawności intelektualnej świadczenie profesjonalnego doradztwa i pomocy w zakresie planowania ścieżki uczenia się przez całe życie to tylko niektóre z potencjalnych, niestandardowych zadań uczelni. Jednym z programów, które objęło Ministerstwo zakłada systemowe wsparcie skierowane do uniwersytetów trzeciego wieku. Realizując zadania uniwersytetów trzeciego



wieku, uczelnie mogą przyczynić się do koncepcji aktywnego starzenia się w Polsce i twórczego wykorzystania potencjału osób starszych. Zarówno koncepcja srebrnej gospodarki, jak i związanej z nią aktywnego starzenia się są jednym z priorytetów naszego rządu – podsumował Grzegorz Kądzielawski.

### Pozytywny wpływ edukacji dorosłych

Dr Barbara Worek z Instytutu Socjologii Uniwersytetu Jagiellońskiego, w prelekcji otwierającej pt. „Wpływ edukacji pozaformalnej na rozwój osób dorosłych – diagnoza stanu wyjścia”, przedstawiła dodatkowo trzy czynniki, które wpływają na udział dorosłych w procesach edukacyjnych, a zatem na istotny wymiar uwarunkowań takich, jak praca, determinowany kulturowo system edukacji oraz indywidualne czynniki, w tym m.in. prezentowany poziom wykształcenia, dysponowanie czasem, kapitał kulturowy i społeczny. Zajmowane w danym momencie stanowisko pracy, kultura organizacyjna firmy oraz aktywność

ekonomiczna również wpływają na niskie statystyki dotyczące osób biorących udział w jakiegokolwiek formie edukacji pozaformalnej (jedynie 19,1%).

Konferencja Forum Edukacji Dorosłych miała za zadanie przybliżyć odpowiedzi na wyzwania związane z rozwojem kluczowych kompetencji dorosłych. Panel dyskusyjny, wykłady oraz ścieżki edukacyjne adresowane były do przedstawicieli kluczowych instytucji w obszarze edukacji dorosłych w Polsce, edukatorów, nauczycieli osób dorosłych, przedsiębiorców, przedstawicieli instytucji kultury oraz organizacji pozarządowych, które działają na rzecz edukacji dorosłych w ramach działań Krajowego Biura EPALE.

W jednym z paneli, zorganizowanych w trakcie konferencji, zaprezentowano tworzące się sektorowe rady ds. kompetencji. Zamierzenia partnerów realizujących projekt Sekto-



rowej Rady ds. Kompetencji w Budownictwie przedstawił **Jakub Kus**, przedstawiciel ZZ „Budowlani”. Budowlaną Radę Sektorową organizować będzie w ramach projektu PARP konsorcjum Związku Zawodowego „Budowlani” (lider), Polskiej Izby Inżynierów Budownictwa, Instytutu Techniki Budowlanej i Konfederacji Budownictwa i Nieruchomości. Rada rozpocznie pracę w marcu 2017 r.

W konferencji udział wzięli: przewodnicząca Okręgu Mazowieckiego ZZ „Budowlani” **Jolanta Frątczak**, główna księgowa **Barbara Pałka** i sekretarze krajowi ZZ „Budowlani” **Tomasz Nagórka** i **Jakub Kus**.

Źródło: FRSE/red

# Wręczono nagrody im. Haliny Krahelskiej

Z udziałem wicemarszałka Sejmu Ryszarda Terleckiego, na Zamku Królewskim w Warszawie, 30 listopada 2016 r. odbyła się uroczystość wręczenia corocznej nagrody Głównego Inspektora Pracy im. Haliny Krahelskiej oraz statuetek „Mecum Tutissimus Ibis” - nagród w XXIII edycji konkursu „Pracodawca – organizator pracy bezpiecznej”. Wzięli w niej udział przedstawiciele prezydenta, parlamentu, rządu, organów nadzoru i kontroli warunków pracy, środowisk naukowych, stowarzyszeń działających w ochronie pracy, związków zawodowych i organizacji pracodawców. W uroczystości wzięli udział członkowie Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP, w tym zastępca przewodniczącego Rady Zbigniew Janowski.

Gratulując laureatom obu nagród główny inspektor pracy **Roman Giedrojć** podkreślił, że są one wyrazem najwyższego uznania Państwowej Inspekcji Pracy dla zaangażowania nagrodzonych osób w służbie dla drugiego człowieka.

Prezydent **Andrzej Duda** w okolicznościowym liście pogratulował i podziękował laureatom „za wysiłki na rzecz jak najlepszej ochrony prawa pracy oraz bezpieczeństwa i zdrowia ludzi”. Życzenia przekazali także marszałek Sejmu **Marek Kuchciński** i minister rodziny, pracy i polityki społecznej **Elżbieta Rafalska**.

W tym roku Nagroda im. Haliny Krahelskiej została przyznana: **Andrzejowi Babczyńskiemu**, **Krzysztofowi Dośli**, dr. inż. **Czesławowi Kowalczykowi**, dr. inż. **Kata-**

**rynie Majchrzyckiej**, **Januszowi Malindze**, **Dariuszowi Andrzejowi Matuszewskiemu**, **Beacie Mazurek**, **Bogusławowi Studenckiemu**, **Wojciechowi Zawadzkiemu**.

Na wniosek przewodniczącego ZZ „Budowlani” **Zbigniewa Janowskiego** Nagrodę im. Haliny Krahelskiej otrzymała **Renata Górna**. Rekomendując Renatę Górną do Nagrody im. Haliny Krahelskiej, przewodniczący Związku Zawodowego „Budowlani” **Zbigniew Janowski** zaakcentował jej szczególną wrażliwość na sprawy społeczne i wysokie standardy etyki zawodowej w zakresie bezpieczeństwa i ochrony człowieka w środowisku pracy.

## Renata Górna

Absolwentka Wydziału Nauk Społecznych Katolickiego Uniwersytetu Lubelskiego oraz licznych studiów podyplomowych, członek Rady Ochrony Pracy przy Sejmie RP, pracownik Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych, ekspert ds. ochrony zdrowia i pracy oraz problematyki osób niepełnosprawnych. Jest sekretarzem Komisji ds. Ochrony Pracy OPZZ. Uczestniczy w wielu krajowych i międzynarodowych inicjatywach z obszaru bhp. Negocjowała europejskie



porozumienia ramowe, dotyczące stresu związanego z pracą oraz nękania i przemocy w miejscu pracy. Jest współautorką uchwał związanych z problemami ochrony pracy, będących podstawą programów związków zawodowych w tym zakresie. Współpracuje z Centralnym Instytutem Ochrony Pracy - Państwowym Instytutem Badawczym. Jest członkiem Międzyresortowej Komisji ds. Najwyższych Dopuszczalnych Stężeń i Natężeń Czynników Szkodliwych dla Zdrowia w Środowisku Pracy, a także członkiem Rady Zarządzającej ds. Certyfikacji CIOP-PIB. Zasiada w jury Ogólnopolskiego Konkursu Poprawy Warunków Pracy organizowanego przez resort pracy. W 2016 r. została powołana z ramienia związków zawodowych do Komitetu Doradczego Euro-

pejskiej Agencji Bezpieczeństwa i Zdrowia w Pracy z siedzibą w Bilbao. Od lat współpracuje z Państwową Inspekcją Pracy. Była ekspertem w kampanii społecznej „Poznaj swoje prawa w pracy”. Współdziałała przy realizacji kampanii na rzecz przeciwdziałania stresowi i zagrożeniom psychospołecznym. Jest członkiem kapituły najbardziej prestiżowego konkursu PIP „Pracodawca - organizator pracy bezpiecznej”. Była ekspertem w pracach zespołów roboczych „okrągłego stołu” w ochronie zdrowia w 2003 r. oraz „białego szczytu” w sprawie służby zdrowia w 2008 r., wypracowujących rozwiązania systemowe także w zakresie ochrony zdrowia pracujących.

pip/red

## ...W ZAKOPANEM

# WARSZTATY DLA SPOŁECZNYCH INSPEKTORÓW PRACY



W dniach 24-26 listopada br., w Ośrodku „Pod Piórem” w Zakopanem, Zarząd Krajowy Związku Zawodowego „BUDOWLANI” zorganizował kolejne warsztaty szkoleniowe dla społecznych inspektorów pracy i liderów Związku. Szkolenia te od kilkunastu lat prowadzone są we współpracy z inspektorami pracy z Okręgowej Inspekcji Pracy w Krakowie. W trakcie szkolenia omawiano szczegółowo następujące tematy:

- Prawa i obowiązki społecznych inspektorów pracy.
- Wypadki przy pracy w sektorach budownictwa, przemysłu materiałów budowlanych i przemysłu drzewnego.
- Udział SIP w pracach zespołów powypadkowych.
- Stres w pracy - zadania SIP
- Kampanie promocyjne - prewencyjne PIP.

Po ciekawych wykładach i prezentacjach tematycznych uczestniczący w szkoleniu społeczni inspektorzy pracy oraz liderzy związkowi z okręgów podlaskiego, mazowieckiego, świętokrzyskiego mieli możliwość przedyskutowania z inspektorami pracy problemów m.in. z zakresu warunków pracy, ogólnych zagadnień bezpieczeństwa i higieny pracy, wypadków przy pracy, spraw dotyczących ich codziennych obowiązków służbowych.

W części związkowej warsztatów, prowadzonej przez sekretarza krajowego **Mirosława Ossowskiego**, omówiono:

- Porozumienie o współpracy pomiędzy ZZ „BUDOWLANI” a Ogólnopolskim Stowarzyszeniem

Pracowników Służby BHP. Przedyskutowano wynikające z porozumienia zagadnienia dotyczące bieżącej współpracy w firmach pomiędzy społecznymi inspektorami pracy i pracownikami służby BHP dotyczące poprawy warunków pracy oraz bezpieczeństwa i higieny pracy.

- Współpracę społecznego inspektora pracy podczas kontroli w firmie z inspektorem Państwowej Inspekcji Pracy, ze szczególnym uwzględnieniem prawa społecznego inspektora pracy do uczestniczenia w takiej kontroli oraz jego udziału w końcowym podsumowaniu kontroli.
- Posiedzenie Rady Ochrony Pracy z dnia 18 października 2016 r., z którego materiały przekazał zastępca przewodniczącego Rady Ochrony Pracy przy Sejmie R.P. **Zbigniew Janowski**. Omówiono posiedzenie ROP poświęcone m.in. „Wspieraniu pracodawców dążących do poprawy bezpieczeństwa pracy za pomocą programów prewencyjnych PIP i CIOP-PIB” oraz „Systemowi szkoleń w dziedzinie BHP - ocena skuteczności i nadzoru nad szkoleniami”.

Po zakończeniu warsztatów uczestnicy otrzymali zaświadczenia ukończenia szkolenia.

Uczestnicy szkolenia podkreślali wysoki poziom merytoryczny i metodyczny przeprowadzonego szkolenia oraz bardzo dobre warunki zakwaterowania i wyżywienia w Ośrodku „Pod Piórem” w Zakopanem.

**Mirosław Ossowski**

## ...W RZESZOWIE

# POROZUMIENIE O WSPÓŁPRACY W ZAKRESIE BHP



W siedzibie Okręgu Podkarpackiego ZZ „BUDOWLANI” w Rzeszowie, przy ul. Kopernika 18A, odbyło się spotkanie przedstawicieli ZZ „BUDOWLANI” i Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Pracowników Służby BHP.

Spotkanie dotyczyło problematyki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz warunków pracy w firmach na terenie województwa podkarpackiego. ZZ „BUDOWLANI” reprezentowali: przewodniczący Okręgu Podkarpackiego **Andrzej Płonka**, oraz obydwa wiceprzewodniczący Okręgu - **Marek Petrykowski** i **Józef Tadla**. OSPS BHP Oddział Rzeszów – prezes Oddziału **Krzysztof Babka** i wiceprezes **Zbigniew Strączek** oraz Oddział Tarnobrzeg - prezes Oddziału **Edward Bernaszewski**.

W trakcie spotkania podpisano „Porozumienie o współpracy” pomiędzy Okręgiem Podkarpackim ZZ „BUDOWLANI” a Oddziałami Rzeszów i Tarnobrzeg OSPS BHP.

Obie strony podpisanego porozumienia uzgodniły, że podejmą współpracę w celu ograniczenia zagrożeń wypadkowych oraz systematycznej poprawy stanu bezpieczeństwa i higieny pracy w sektorze budownictwa, przemysłu materiałów budowlanych i

leśnictwa na terenie województwa podkarpackiego.

Podczas spotkania przewodniczący **Andrzej Płonka** przekazał informację o działaniach, które Okręg Podkarpacki ZZ „BUDOWLANI” podejmuje w zakresie poprawy warunków pracy i stanu bezpieczeństwa w zakładach pracy na terenie województwa.

Prezes Oddziału Rzeszów OSPS BHP **Krzysztof Babka** mówił o wieloletniej działalności Oddziału Rzeszów i różnego rodzaju inicjatywach podejmowanych na rzecz poprawy warunków bezpieczeństwa i pracy. Uczestnicy spotkania uzgodnili, że będą dążyli do zorganizowania



w 2017 r. na terenie województwa wspólnej konferencji dotyczącej aktualnej problematyki z zakresu bezpieczeństwa i higieny pracy.

opr. **Andrzej Płonka, Mirosław Ossowski**

# O LEPSZEJ PRZYSZŁOŚCI DLA MŁODYCH

**N**a zaproszenie kierownictwa Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych i Komisji Młodych OPZZ blisko 100 młodych związkowców z całego kraju wzięło udział w Kongresie Młodych OPZZ, obradującym pod hasłem „Lepsza przyszłość”. Było to pierwsze tego typu spotkanie związkowej młodzieży.

Kongres odbył się w dniach 9-10 grudnia br., w sali konferencyjnej Związku Nauczycielstwa Polskiego. Celem Kongresu Młodych OPZZ była pomoc młodzieży w aktywnym włączaniu się do działalności związkowej i zawodowej na wszystkich szczeblach organizacyjnych.

Młodzi związkowcy starali się odpowiedzieć na następujące pytania: Czy mamy podstawy do optymizmu, czy raczej jesteśmy skazani na kryzys? Czy będziemy mogli twórczo realizować się w pracy, czy raczej powinniśmy liczyć na samorealizację poza nią? Czy w najbliższej przyszłości czeka nas robotyzacja i likwidacja milionów miejsc pracy? A może nowoczesność to nowe, bardziej godne, miejsca pracy? Czy jesteśmy skazani na utratę stabilności zatrudnienia, czy jednak nowoczesność i bezpieczeństwo pracy mogą iść ze sobą w parze? Jakie oczekiwania i marzenia mają młodzi? Jakie są realia obecnego rynku pracy? Jakie są nowe formy promocji i rozwoju związków zawodowych?

Uroczystego otwarcia Kongresu dokonała przewodnicząca Komisji Młodych OPZZ Joanna Bieńkowska Terlecka, która pełni tę funkcję od 2014 roku. Jako pierwszy

zacji młodych pracowników oraz o wyzwaniach, przed którymi aktualnie stoją związki zawodowe. Szczególną uwagę uczestników Kongresu zwrócił na wykorzystywanie mediów społecznych przez związki zawodowe i samych członków poszczególnych organizacji.

Przewodniczący Związku Nauczycielstwa Polskiego, gospodarz spotkania młodych związkowców, zachęcał do większej aktywności i wspólnego działania. „Nikt niczego na nie da, jak sami o to nie powalczymy” - powiedział szef ZNP. W związku z planowanymi zmianami w systemie edukacji Sławomir Broniarz skrytykował plany rządu i resortu edukacji, które jego zdaniem doprowadzą do pogorszenia jakości nauczania oraz segregacji uczniów



przedstawił działania Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych na rzecz młodych pracowników i pracowników.

W drugim panelu, na którym zaprezentowano także możliwości robota humanoidalnego, który odpowiada na pytania i potrafi imitować ruchy związane z oddychaniem, udział wzięli: Piotr Szumlewicz z OPZZ, Grzegorz Kuliś – prezes firmy Weegree, Sebastian Michalik i Elżbieta Gajek z Uniwersytetu Warszawskiego oraz Jan Rutkowski z Banku Światowego. Zdaniem uczestników dyskusji mądrze poprowadzona automatyzacja oraz robotyzacja pracy nie spowoduje zmniejszenia zatrudnienia w sensie globalnym. W przyszłości pojawią się nowe zawody, których dzisiaj nie znamy a które będą wymagały większej mobilności części zatrudnionych.

pracowników, wykorzystania mediów elektronicznych w działalności związkowej oraz warsztaty rozwijające wiedzę młodych działaczy. Każdy z uczestników warsztatów mógł dowiedzieć się w jaki sposób korzystać z nowych form promocji związkowej i jak prowadzić kampanie związkowe, jak skutecznie zwiększyć swój wpływ na środowisko, jak dbać o swój rozwój w ramach związków zawodowych oraz z jakich technik korzystać podczas negocjacji z pracodawcą.

„Przyszłość umów o pracę”, „Czy automatyzacja i robotyzacja odbiorą nam pracę” oraz „Sukcesy młodych związkowców i związkowczyń” to główne tematy drugiego dnia Kongresu Młodych. Do pierwszego panelu dyskusyjnego zaproszono Jacka Męcinę, przewodniczącego Zespołu Prawa Pracy Rady Dialogu Społecznego, członka Komisji Kodyfikacyjnej ds. Kodeksu pracy, Jana Rutkowskiego – głównego ekonomistę Banku Światowego do spraw polityki społecznej i rynku pracy, Pawła Śmigiełskiego – dyrektora Wydziału Prawno-Interwencyjnego OPZZ, Filipa Ilkowskiego – reprezentującego Uniwersytet Warszawski i ZNP oraz Monikę Bocian – przewodniczącą RW OPZZ Województwa Lubuskiego. Paneliści musieli się zmierzyć z pytaniami, które dotyczyły m.in. proponowanych zmian w prawie pracy, globalizacji, polskiego i światowego rynku pracy, niestabilnych form zatrudnienia, konkurencyjności polskiej gospodarki na rynku światowym czy migracji zarobkowej.

Pomiędzy panelami dyskusyjnymi głos zabrał Tom Virijens - przewodniczący Komisji Młodych EKZZ, który

Panelistami ostatniej sesji, podczas której zaprezentowano mniejsze i większe sukcesy w działalności związkowej, byli sami młodzi związkowcy. Swoimi doświadczeniami i dobrymi praktykami podzielili się Sebastian Koćwin – najmłodszy przewodniczący Rady Wojewódzkiej OPZZ, reprezentujący województwo opolskie, Michał Lewandowski z OPZZ Konfederacja Pracy, Maciej Łapski z Polskiej Spółecznej i Konfederacji Pracy, Aneta Mastalerz - prezes Klubu Młodego Nauczyciela ZNP oraz Tomasz Gawroński z Austriackiej Konfederacji Związków Zawodowych. Dyskusję moderowała Julia Kubisa z Uniwersytetu Warszawskiego.

Uczestnicy Kongresu Młodych przyjęli Manifest, w którym zaakcentowano, że godna praca to nie przywilej, ale prawo, o które młodzi związkowcy będą walczyć. Manifest wskazuje na podstawowe problemy, z którymi młody pracownik ma do czynienia od początku swojej kariery zawodowej. Są to m.in. niskie zarobki, zatrudnienie na śmieciówkach, przyzwolenie na łamanie praw pracowniczych i brak odpowiednich zabezpieczeń społecznych. „Nie zamierzamy biernie patrzeć, jak pozbawia się nas godnej pracy, płacy i usług publicznych. Wiemy co trzeba zrobić, by nasze marzenia o społecznie sprawiedliwej Polsce stały się rzeczywistością (...) Wiemy, że nikt nie da nam więcej praw niż sami sobie wywalczymy. Nie godzimy się na sprowadzanie nas do roli taniej siły roboczej. Nie akceptujemy wyzysku” - czytamy w Manifestie.

Tomasz Nagórka



głos zabrał przewodniczący OPZZ Jan Guz. Podkreślił znaczenie młodzieży dla przyszłości ruchu związkowego. Mówił o roli dialogu społecznego, konieczności aktywi-

na lepszych i gorszych.

Pierwszy dzień Kongresu to także dyskusja na temat roli Unii Europejskiej w aktywizacji zawodowej młodych

## DZIEŃ BUDOWLANYCH 2016

### ...W LUBLINIE

**W** Ośrodku SANVIT w Okunince k/Włodawy odbyły się obchody Dnia Budowlanych 2016, zorganizowane przez Zarząd Okręgu Lubelskiego Związku Zawodowego „Budowlani”. Uroczystości poprowadził przewodniczący Okręgu Witold Lal.

Zasłużeni działacze związkowi Okręgu Lubelskiego zostali wyróżnieni Medalem 125-lecia Ruchu Zawodowego Budowlanych w Polsce.

To honorowe odznaczenie związkowe otrzymali: Halina Szczeka,




Wojciech Tarka i Jerzy Wosiński.

Zaproszony na uroczystość przewodniczący Związku Zbigniew Janowski podziękował lubelskim związkowcom za ich społeczne zaangażowanie w działalność organizacji i złożył życzenia z okazji budowlanego święta. Po oficjalnej uroczystości związkowcy bawili się przy muzyce do „bardzo późnych godzin wieczornych”.

red





**Fundacja**  
**“Wszystko dla Dzieci”**

organizuje

**TURNUSY**  
**REHABILITACYJNO-WYPOCZYNKOWE**  
**DLA MATKI I DZIECKA**

**\* Pobyt tygodniowy - 525 zł. za 1 osobę \***



---

Fundacja Wszystko dla Dzieci - KRS 0000121930  
02-790 Warszawa, ul. M. Sengera "Cichego" 14/2a  
rehabilitacja@wdd.org.pl tel: 22/ 894 36 40, fax: 22/ 648 26 11  
www.wdd.org.pl

# Z WYDARZEŃ W ŚWIATOWYM RUCHU PRACOWNICZYM

## BWI - LafargeHolcim

Jak informuje Międzynarodowa Federacja Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (BWI), 9 grudnia, czyli w przeddzień Międzynarodowego Dnia Praw Człowieka, pracownicy w LafargeHolcim z całego świata przeprowadzili akcję solidarnościową, której celem było zwrócenie uwagi na łamanie praw pracowniczych przez największego na świecie producenta cementu.

Pracownicy z Europy, Afryki, Azji i obu Ameryk w drodze mobilizacji związkowej zażądali od LafargeHolcim poszanowania podstawowych praw pracowniczych – poszanowania praw człowieka. Akcja BWI informowała m.in. o tym, że w roku 2015 zginęło 50 pracowników, a w samym roku 2016 liczba wypadków śmiertelnych drastycznie wzrosła. Zwracała uwagę na nagminne zastępowanie przez LafargeHolcim umów o pracę umowami śmieciowymi.

BWI oskarża producenta cementu o to, że: w nielegalny sposób wyrzucił z pracy związkowców, którzy prowadzili strajk w Quebec w Kanadzie, wykorzystuje do pracy dzieci w Ugandzie oraz grozi zatrudnionym w indyjskim regionie Ambuja dyscyplinarnym zwolnieniem za to, że ci reagują na pogorszenie bezpieczeństwa i warunków pracy.

BWI domaga się do LafargeHolcim zaprzestania zatrudniania na umowy śmieciowe, lepszej współpracy ze związkami zawodowymi w zakresie bezpieczeństwa pracowników, podjęcia negocjacji w sprawie restrukturyzacji zatrudnienia i przyszłości dialogu społecznego w przedsiębiorstwie.

„Prawo do godnej pracy, bezpiecznych warunków pracy i poszanowanie godności są podstawowymi prawami człowieka, które powinny zostać zagwarantowane przez LafargeHolcim. Jednak zamiast przestrzegania tych praw podstawowych, firma wielokrotnie bierze interesy korporacyjne ponad prawa swoich pracowników” - powiedział sekretarz generalny BWI Ambet Yuson.



„Oczekujemy, że numer jeden na świecie w sektorze cementowym nie będzie wyłącznie numerem jeden w statystykach sprzedaży, ale także w zakresie przestrzegania standardów pracy i praw pracowniczych” - powiedział Sam Hägglund, sekretarz generalny Europejskiej Federacji Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (EFBWW). Dodał: „nie możemy zrozumieć, dlaczego dopiero półtora roku po fuzji udało się podjąć negocjacje nowej umowy wspólnych europejskich rad zakładowych, w której zostały zdefiniowane prawa europejskich pracowników, w tym prawo do informacji i konsultacji. Wzywamy zarząd LafargeHolcim by wszedł w rzeczywisty dialog społeczny na temat przyszłości tego numeru jeden na świecie w sektorze cementowym”.

## EFBWW

Europejska Federacja Budownictwa i Przemysłu Drzewnego (EFBWW) prowadzi akcję na rzecz zaprzestania wyzysku pracowników branży budowlanej. Zdaniem EFBWW europejski przemysł budowlany ma poważne problemy nie tylko z powodu kryzysu finansowego, ale także ze względu na problem transgranicznego społecznego dumpingu i wyzysku.

Tysiące pracowników jest codziennie wyzyskiwanych niemalże jak współcześni niewolnicy. Nie otrzymują oni odpowiedniego wynagrodzenia za wykonaną pracę, nie zawsze mają zapewnione ubezpieczenie społeczne w swoim kraju, ani w kraju przyjmującym, są zobowiązani do pracy w nadgodzinach, nie są szkoleni z zakresu przestrzegania zasad bezpieczeństwa pracy. EFBWW uważa, że pogarszają się warunki funkcjonowania europejskiego rynku wewnętrznego i w zakresie swobodnego przepływu usług.

Pracownicy i związki zawodowe domagają się zasadniczej reformy europejskich zasad delegowania pracowników. Konkretnie propozycje dotyczące tej kwestii leżą na

stole. Jednakże w tym samym czasie Komisja Europejska zamierza zaproponować „kartę usługową” - głównie dla branży budowlanej - narzędzia, które w rzeczywistości ułatwi transgraniczne oszustwa i nadużycia. Obecna polityka ultraliberalizacji Unii Europejskiej prowadzi do wzrostu nastrojów populistycznych i odrzucenia projektu Unii Europejskiej. Unia Europejska może przywrócić zaufanie jeśli na pierwszym miejscu postawi interesy pracowników.

Aby zwrócić uwagę europosłów na problem wyzysku pracowników sektora budowlanego 8 grudnia na placu Schumana w Brukseli odbyła się demonstracja z udziałem europejskich związków zawodowych sektora budowlanego oraz europejskich federacji związkowych (EFFAT, ETF, industriAll Europe, UNI-Europa). Tuż po demonstracji w Parlamencie Europejskim odbyło się spotkanie informacyjne na temat prowadzonej akcji.

## Belgia - McDonald's

Trzy petycje, pod którymi zebrano łącznie 31 tysięcy podpisów oraz spotkanie z przedstawicielami związków zawodowych Belgii, Francji i Wielkiej Brytanii, przekonały Komisję Petycji Parlamentu Europejskiego do zbadania warunków pracy w restauracjach McDonald's na terenie Unii Europejskiej.

Reprezentanci belgijskich związków zawodowych zwrócili uwagę zwłaszcza na nowe zasady elastycznego zatrudnienia i ich legalności względem unijnego prawa. Związkowcy obawiają się, że taka forma umowy nie zapewni pracownikom właściwych warunków pracy i zabezpieczenia socjalnego.

Komisja Europejska przesłucha w tej sprawie przedstawicieli McDonald's i belgijski rząd.



## Grecja

Największe w Grecji związki zawodowe pracowników sektora publicznego i prywatnego ADEDY i GSEE przeprowadziły na początku grudnia 24-godzinny strajk generalny przeciwko planowanej reformie rynku pracy, a także kolejnym oszczędnościom, których wprowadzenia domaga się Unia Europejska, Międzynarodowy Fundusz Walutowy oraz Europejski Bank Centralny. Zdaniem central związkowych żądania „poryczykodawców” są nierealne do spełnienia.

W trakcie strajku z portów nie wypłynęły w rejsy statki pasażerskie, utrudnione było poruszanie się transportem publicznym, a lokalne urzędy były pozamykane.

Największa manifestacja odbyła się w Atenach. W przemarszu centralnymi ulicami stolicy Grecji wzięli udział pracownicy oraz emeryci. **Zebrał: Tomasz Nagórka**



## WAŻNE DLA KOMISJI PRZETARGOWYCH

### MINIMALNA STAWKA KALKULACYJNA WYNAGRODZENIA W BUDOWNICTWIE

ORAZ  
GOSPODAROWANIU NIERUCHOMOŚCIAMI  
W POLSCE W 2017 ROKU

# 16,95

zł./roboczogodzina

**REKOMENDOWANA PRZEZ:**

Związki pracodawców:



Związki zawodowe:



więcej informacji:  
e-mail: budinfo@zzbudowlani.pl  
tel.: 22/ 825 60 61 do 62

Organizacje wspierające:



**PTAK  
WARSAW  
EXPO**  
MIĘDZYNARODOWE CENTRUM TARGOWO-KONGRESOWE

**21-23  
kwietnia 2017**

**STREFA RUSZTOWAŃ  
TOOLS SHOW / KONFERENCJA  
STREFA UCZELNI TECHNICZNYCH  
BIG BAU MASTERS  
AUKCJA MASZYN BUDOWLANYCH  
ZJAZD SZKÓŁ BUDOWLANYCH  
ZŁOTE KASKI 2017**

PARTNERZY:



PARTNER KONFERENCJI: **Budowlani** ZWIĄZEK ZAWODOWY

**BUILDING  
SOLUTIONS**  
CENTRALNE TARGI BUDOWLANE

WWW.BUILDING-SOLUTIONS.PL

f /BUILDINGSOLUTIONSEXPO

**CENTRALNE  
TARGI  
BUDOWLANE**

21-23 KWIECIEŃ 2017

II EDYCJA

# ODPOWIEDZIALNOŚĆ PRACOWNIKA ZA SZKODĘ WYRZĄDZONĄ KORZYSTANIEM ZE SPRZĘTU SŁUŻBOWEGO DO CELÓW PRYWATNYCH

**Narzędzia udostępnione przez pracodawcę należy wykorzystywać zarówno zgodnie z przeznaczeniem, jak i do pracy – na rzecz pracodawcy, którego są własnością. To o tyle oczywiste, że obowiązkiem pracownika jest świadczenie pracy pod kierownictwem pracodawcy w miejscu i czasie wskazanym przez niego. Zdarza się, że pracownik, mając do dyspozycji sprzęt służbowy powierzony mu przez pracodawcę wyrządzi szkodę korzystając z tego sprzętu w celach prywatnych. Jak w takich sytuacjach kształtuje się odpowiedzialność pracownika?**

## ODPOWIEDZIALNOŚĆ MAJĄTKOWA

Przepisem regulującym tę odpowiedzialność jest art. 122 Kodeksu pracy, zgodnie z którym „Jeżeli pracownik umyślnie wyrządził szkodę, jest obowiązany do jej naprawienia w pełnej wysokości.” Przepis ten określa odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy z powodu umyślnego niewykonania obowiązków pracowniczych lub niewłaściwego wykonania tych obowiązków.

### Przykład:

1. Pracownik, używając telefonu służbowego do celów prywatnych, w ciągu jednego miesiąca wykonywał rozmowy i korzystał z Internetu na kwotę kilkudziesięciu tysięcy złotych.

2. Pracownik pozyskiwał prywatnie klientów dla siebie (ta sama branża co pracodawca), korzystając z laptopa należącego do pracodawcy, lub korzystał z oprogramowania dla własnych celów.

3. Pracownik nie informuje pracodawcy, iż zamierza wykorzystać samochód służbowy do prywatnego celu, jadąc tym samochodem na tzw. weekendowy wypad za miasto, i

powoduje niegroźny wypadek - jednak auto jest uszkodzone.

4. Pracownik ściągnął z Internetu nielegalny program i jednocześnie zawirusował komputer, wskutek czego pracodawca stracił ważne dane lub komputer został uszkodzony.

W przypadku pkt 1 stosuje się właśnie art. 122 KP, ponieważ z pełną świadomością korzystał z telefonu służbowego do celów prywatnych, powodując szkodę na kwotę kilkudziesięciu tysięcy złotych w ciągu miesiąca. Tak też wypowiedział się SN w wyroku 22.3.2016 r., II PK 31/15. Zdaniem Sądu, nie można przerzucić na pracodawcę ryzyka ponoszenia kosztów używania przez pracownika sprzętu służbowego do celów prywatnych (w tym przypadku kosztów prywatnych połączeń telefonicznych pracownika). Nie jest to bowiem działanie w ramach ryzyka pracodawcy, jako że nie

jest związane z działalnością pracodawcy, lecz jest wykonywane w celach prywatnych pracownika.

Prawo nie przewiduje górnej granicy odszkodowania za szkodę wyrządzoną z winy umyślniej. Podwładny musi ją zrekompenzować w pełnej wysokości, pokrywając nie tylko rzeczywistą stratę, ale też utracone korzyści i ustawowe odsetki, jeśli takie musi ponieść pracodawca w związku ze szkodą.



W takiej sytuacji pracownika nie dotyczy ograniczenie wysokości odszkodowania do 3-krotnego wynagrodzenia.

**UWAGA:** W postępowaniu o zapłatę odszkodowania w pełnej wysokości za umyślnie wyrządzoną szkodę na poszkodowanym pracodawcy spoczywa obowiązek wykazania szkody, określenie jej wysokości, umyślnego działania pracownika-sprawcy szkody oraz

związków przyczynowych między tym zachowaniem a wyrządzoną szkodą.

## ODPOWIEDZIALNOŚĆ DISCYPLINARNA

Korzystanie ze sprzętu w celach pozasłużbowych może być ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków pracownika. Z pewnością należy do nich przestrzeganie ustalonego w zakładzie porządku, dbanie o mienie pracodawcy oraz świadczenie pracy na rzecz pracodawcy. Każdy przypadek złamania tych obowiązków jest jednak inny. Przyjrzyjmy się przypadkowi z drugiej grupy z wymienionej wyżej listy przykładów:

Przykładem może być sprawa zakończona wyrokiem Sądu Najwyższego z 6 lipca 2011 r. (II PK 13/11). Dotyczyła ona pracownika zatrudnionego na stanowisku dyrektora w

jednej ze spółek, który równolegle prowadził swoją firmę w branży identycznej jak pracodawca. Mimo obowiązującego w spółce zakazu używania sprzętu służbowego do celów prywatnych, pracownik regularnie z niego korzystał (w tym z oprogramowania komputera) do prowadzenia swojej działalności (konkurencyjnej wobec pracodawcy). W trakcie pracy ze służbowego komputera wysyłał prywatne e-maile, powstawały również

prywatne projekty budowlane. Pracodawca, który dowiedział się o postępowaniu dyrektora, zwolnił go dyscyplinarnie na podstawie art. 52 k.p. Uznał, że po stronie pracownika doszło do ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków pracowniczych. Zwolniony pracownik odwołał się do sądu pracy, który w I-wszej instancji uznał, że uchybienia, jakich się on dopuścił, nie powinny być uznane za ciężkie, uzasadniające taką formę rozwiązania stosunku pracy. Sąd Najwyższy, do którego trafiła sprawa, stwierdził, że samo tylko prowadzenie w czasie pracy spraw własnej firmy nie stanowiło podstawy do rozwiązania umowy w trybie natychmiastowym. **Odmienne natomiast wypowiedział się o wykorzystaniu do tego celu sprzętu pracodawcy.** W ocenie SN doszło tu do złamania obowiązków pracowniczych: stosowania się do poleceń pracodawcy oraz ochrony mienia pracodawcy. Biorąc pod uwagę okoliczności towarzyszące, czyli to, że pracownik regularnie przez dłuższy czas nielegalnie korzystał z oprogramowania i komputera pracodawcy, całe zdarzenie SN zakwalifikował jako ciężkie naruszenie uzasadniające dyscyplinarne zwolnienie.

Przyjęto się, że jeżeli używanie narzędzi pracy realnie zagraża interesom pracodawcy (jak w powyższym przykładzie), to aby uznać, że zachowanie pracownika jest ciężkim naruszeniem podstawowych obowiązków, m.in. dbałości o dobro zakładu, wystarczy samo zagrożenie.

Zgodnie z orzecznictwem waga naruszeń polegających na wykorzystaniu komputera służbowego dla celów niezwiązanych z pracą zależy od tego, czy rozmiar tych czynności prowadzi do wniosku, że za pomocą sprzętu pracodawcy (w tym opłacanego przez niego łącza sieciowego) pracownik wykonywał swoją własną działalność gospodarczą, czy jakąś jej część. Innymi słowy: ocena zachowania, uwarunkowana jest tym czy ma ono charakter incydentalny, czy też stanowi swoistego rodzaju praktykę, która uniemożliwia (ogranicza) wykonywanie obowiązków pracowniczych.

Nie zawsze więc korzystanie ze sprzętu pracodawcy jest traktowane jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

**Przykład:** W trakcie 15-minutowej przerwy wliczanej do czasu pracy pracownik za pomocą służbowego laptopa dokonał przelewu opłat za mieszkanie i media. Było to zdarzenie jednorazowe. Trudno w takiej sytuacji zakwalifikować tę sytuację jako ciężkie naruszenie obowiązków pracowniczych.

Jak wynika z powyższych rozważań, w kontekście najnowszego orzecznictwa SN każde regularne czy też częste wykorzystywanie przez pracownika sprzętu służbowego do prywatnych celów może stać się podstawą do rozwiązania z nim umowy o pracę w trybie art. 52 kp. Niekiedy takie korzystanie może doprowadzić do wyrządzenia u pracodawcy szkody, wówczas odpowiedzialność pracownika ma także charakter majątkowy. Ważnym jest też oczywiście aby pracodawca ustalił zasady korzystania z takiego sprzętu, niemniej ich brak nie zwalnia pracowników z wyżej opisanego odpowiedzialności.

Tomasz Ptak

pod red. www.kancelaria-porada.pl

## Księgowa informuje

# STAWKA MINIMALNA W UMOWACH ZLECENIE

Od 1 stycznia 2017 roku przy umowach zlecenie oraz umowach o świadczenie usług, do których stosujemy przepisy o zleceniu, będzie obowiązywać minimalna stawka godzinowa. Minimalna stawka godzinowa ma wynosić 12 zł brutto (będzie powiększona o wskaźnik wzrostu minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2017 r.). Minimalne stawki godzinowe zastępujemy, jeżeli:

- w umowie wskazano, że miejsce realizacji zlecenia będzie ustalane przez strony,
- wykonanie zlecenia w konkretnym miejscu lub czasie wynika z umowy bądź istoty umowy (np. sprzątanie określonego pomieszczenia, budynku, terenu),
- w umowie ustalonych zostanie kilka lokalizacji, gdzie ma być spełnione świadczenie - nawet wówczas, gdy o kolejności i czasie realizacji usługi w tych miejscach będzie decydował sam zleceniobiorca.

Zmiany oznaczają nowe obowiązki dla pracodawców w postaci ewidencjonowania przepracowanego czasu. Nowelizacja przewiduje również sankcje za niewypłacanie minimalnej stawki godzinowej.

Skoro pojawi się minimalna stawka godzinowa, do zapewnienia której będą zobowiązani pracodawcy, to jednocześnie musi być prowadzona jakaś forma ewidencjonowania przepracowanego czasu.

Nowelizacja wprowadza obowiązki w zakresie potwierdzania liczby godzin wykonania zlecenia. Najprościej będzie wówczas, gdy wynagrodzenie zostanie określone w umowie bezpośrednio jako stawka godzinowa. Sposób potwierdzenia godzin realizacji zlecenia powinien zostać określony w treści umowy. Przy czym rejestr przepracowanego czasu powinien być prowadzony bez względu na sposób określenia wynagrodzenia. Najczęściej bowiem przy zleceniach wskazuje się wynagrodzenie za całość realizowanej usługi lub odnoszące się do pewnych okresów (np. miesiąca). W tych przypadkach szczególnie istotne staje się dookreślenie sposobu potwierdzenia liczby godzin wykonania zlecenia, gdyż ustalone wynagrodzenie (np. za całość zlecenia) jest całkowicie oderwane od godzin realizacji umowy.

Niezależnie od wyboru sposobu potwierdzenia liczby godzin realizowanego zlecenia warto, by obie strony potwierdzały na bieżąco te zestawienia, przy zleceniach realizowanych intensywnie przez cały miesiąc. W szczególności, gdy ograniczona jest możliwość bieżącej kontroli faktycznego wykonywania usług, warto wprowadzić obowiązek tworzenia zestawień cząstkowych, obejmujących krótsze przedziały czasu – ułatwi to kontrolę rzetelności zestawień.

Jeżeli umowa nie zostanie zawarta z

zachowaniem formy pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej, przedsiębiorca (albo inna jednostka organizacyjna) przed rozpoczęciem wykonania zlecenia będzie zobligowany do potwierdzenia zleceniobiorcy w jednej z wymienionych form ustalenia co do sposobu ewidencjonowania wykonania zlecenia. W przypadku, gdy strony w umowie nie określą sposobu potwierdzenia liczby godzin wykonania zlecenia, a także gdy zleceniodawca nie potwierdzi ustaleń tego dotyczących, zleceniobiorca przedkładać będzie w formie pisemnej, elektronicznej lub dokumentowej informację o liczbie godzin wykonania zlecenia przed terminem wypłaty wynagrodzenia.

A zatem – jakkolwiek jednym z elementów umowy powinny być ustalenia co do sposobu potwierdzenia czasu realizacji zlecenia – brak jakichkolwiek regulacji w tym zakresie sam w sobie nie jest niezgodny z przepisami. Tworzy jednak potencjalny problem związany z niedookreśleniem sposobu weryfikacji informacji przedstawianych przez zleceniobiorcę.

Warte podkreślenia jest to, że końcowe wynagrodzenie musi być ustalone w oparciu o zestawienie przepracowanego czasu. Nie wliczamy go poprzez jakiegokolwiek odniesienia zawarte w umowie do wymiaru czasu pracy w danym miesiącu. Wskazać też należy, że zestawienie godzin przepracowanych w ramach

zlecenia służyć ma do oceny, czy zachowana jest minimalna stawka godzinowa. Zakres tego zestawienia nie jest równoważny z ewidencją czasu pracy prowadzoną dla pracowników. Nie obejmuje informacji o nieobecnościach itp., a jedynie same przepracowane godziny.

Dokumenty określające sposób potwierdzenia liczby godzin wykonania zlecenia oraz te potwierdzające już faktycznie przepracowany czas zleceniodawcy będą przechowywać przez okres 3 lat od dnia, w którym wynagrodzenie stało się wymagalne. W wielu przypadkach związane to będzie z przechowywaniem m. in. samych umów – zawsze wówczas, gdy w nich określono sposób potwierdzenia czasu realizacji umowy.

Nowelizacja przewiduje również sankcje za niewypłacanie minimalnej stawki godzinowej. Przedsiębiorcy albo osobie działającej w jego imieniu (albo innej jednostce organizacyjnej), która wypłaca przyjmującemu zlecenie wynagrodzenie za każdą godzinę jego wykonania w kwocie niższej niż obowiązująca wysokość minimalnej stawki godzinowej, grozić będzie grzywna do 30 tys. zł.

Barbara Palka



# Bal Sylwestrowy 2016/2017

nad Jeziorem Białym

Hotel \*\*\* **SANVIT** Resort & SPA  
Okuninka koło Włodawy

Zaproszenie  
199 zł/os.  
**Open Bar**  
w cenie

nocleg ze śniadaniem  
75 zł/os.

Szczegóły oferty na  
[www.okuninka.sanvit.pl](http://www.okuninka.sanvit.pl)

Hotel \*\*\* „Sanvit” Resort & Spa, Okuninka X/10,  
22-232 Okuninka, (82) 571-70-81, [recepja.okuninka@sanvit.eu](mailto:recepja.okuninka@sanvit.eu)

## Budowlani

Ogólnopolski Magazyn  
Społeczno-Zawodowy

Adres redakcji: 00-641 Warszawa,  
ul. Mokotowska 4/6  
tel.: 22 825 60 61-62,  
faks: 22 825 11 23  
e-mail: [info@zbudowlani.pl](mailto:info@zbudowlani.pl)

Redaktor naczelny:  
Jakub Kus

Redaktor wydania:  
Aleksandra Suchocka

Zespół: Tomasz Nagórka, Barbara  
Pałka, Małgorzata Sokolowska,  
Filip Wolski

Skład i łamanie: Robert Żwirski

Wydawca i dystrybucja:  
Związek Zawodowy „Budowlani”  
00-641 Warszawa,  
ul. Mokotowska 4/6

Druk: Grupa ZPR Media S.A.  
Drukarnia Prasowa  
ul. Jubilerska 10,  
00-939 Warszawa

## To nie jest tak jak myślisz!

Nie lekajcie się - apelował Jan Paweł II. A jednak lęk, i to przewlekły, jest dziś w Polsce najczęstszym zaburzeniem psychicznym. Dotyka co szóstą osobę - wynika z raportu „Ochrona zdrowia psychicznego w Polsce”, opracowanego w 2014 r. przez Rzecznika Praw Obywatelskich.

Boimy się o wszystko i wszystkich - o zdrowie, o przyszłość, o pracę, o zarobki, o emeryturę, o dzieci, o rodzinę, o Polskę.

Prof. Krystyna Skarżyńska twierdzi, że im większa liczba zmian dokonanych w okresie roku - dwu lat - nawet pozytywnych - tym większy stres.

U progu zmian ustrojowych aż 70 proc. Polaków bało się pogorszenia sytuacji materialnej, braku wpływu na własne życie i wzrostu przestępczości. 61 proc. z nas bało się bezrobocia, 49 proc. - agresji i nietolerancji, 47 proc. - nowego

totalitaryzmu.

Potem baliśmy się Unii i o tradycyjnne polskie wartości.

Dziś boimy się najbardziej islamskich terrorystów, rosyjskiej agresji i zalewu uchodźców z Afryki i Azji.

U podłoża wszechogarniającego nas lęku leży, zdaniem socjologów, wyróżniająca nas spośród innych nacji wszechobecna (74 proc. Polaków, wg CBOS) ostrożność.

Prof. Piotr Sztompka, autor publikacji „Zaufanie - fundament społeczeństwa”, twierdzi, że pod względem braku zaufania do innych (w myśl zasady: każdy jest potencjalnym złodziejem, agentem, łapówkarzem, oszustem ...) - jesteśmy podobni m. in. do Rosjan i Włochów. Najbardziej ufne narody to Norwegowie, Szwedzi, Japończycy i mieszkańcy USA.

Prof. Skarżyńska wyróżnia dwie

przyczyny szczególnej nieufności. Pierwsza to przyzwyczajenia i rady (typu: nikomu nie ufaj, ostrożności nigdy za wiele, pamiętaj co ci mówiłam/łem) wynoszone z rodzinnego domu. Druga to szok cywilizacyjny po nadejściu kapitalizmu, postrzeganego jako społeczna dżungla, w której zwyciężają silniejsi, bardziej cwani, cyniczni. „Badania nie pokazują, że ludzie w Polsce stali się zli, wyraźnie wskazują natomiast, że ludzie myślą, iż inni są bardzo zli” - tłumaczy pani profesor. I dodaje, że jeśli nawet w badaniach CBOS większość respondentów uznała, że w ciągu minionych 20 lat ludzie stali się mniej uczciwi i bardziej pazerni, to znaczy ni mniej ni więcej ponad to, że takie jest właśnie społeczne wyobrażenie. Inaczej mówiąc - nie jest tak źle jak myślimy. I tego się - jako naród - trzymajmy!

max

## SUDOKU DLA ROZRYWKI

Należy wypełnić diagram w taki sposób, aby w każdym poziomym wierszu, w każdej pionowej kolumnie i w każdym dziewięciopółowym kwadracie 3x3 znalazły się cyfry od 1 do 9. Cyfry w kwadracie oraz kolumnie i wierszu nie mogą się powtarzać.

	7	9		3				
4		1						
			7					
			8	9				
8						2	7	
3	1		4	2		8		
1		7		4			3	
2			5	7		1	9	
			3				8	2

## \* HUMOR \*

Policjanci oglądają w telewizji relację z biegu maratońskiego.

- Po co oni biegają?  
- Pierwszy dostanie w nagrodę 10 tysięcy dolarów.  
- To po co biegają pozostali?

☺☺☺

Po jednym z wyścigów konnych na Służewcu trener ma pretensję do dżokeja:

- Dlaczego zająłeś ostatnie miejsce? Przecież wiem, że stać cię było na zwycięstwo!  
- To prawda. Ale przecież nie mogłem zostawić konia...

☺☺☺

Dwóch kibiców między sobą:

- Ja stawiam na tego biegacza w czerwonym krawacie!  
- Coś ty, to nie krawat! To język!

☺☺☺

- Kochanie, wyrzuć śmieci!  
- Kurna, dopiero co usiadłem!  
- A co do tej pory robiłeś?  
- Leżałem.

☺☺☺

Szczęśliwy ojciec po narodzeniu pierwszego syna chwali się położnej:

- Widzi pani, jaki jest podobny do mnie?  
- Nie szkodzi, najważniejsze, że urodził się zdrowy.

☺☺☺

Dziadek dał Jasiowi 20 zł na urodziny.

Mama obserwuje Jasia, wreszcie mówi:

- Jasiu, podziękuj dziadziusiowi.

- Ale jak?

- Powiedz tak, jak ja mówię, gdy tatuś daje mi pieniądze.

Jasiu zwraca się do dziadzia:

- Czemu tak mało?

☺☺☺

Wraca mąż ze szpitala, gdzie odwiedzał ciężko chorą teściową i zły jak nieszczęście mówi do żony:

- Twoja matka jest zdrowa jak koń, niedługo wyjdzie ze szpitala i zamieszka z nami.

- Nie rozumiem - mówi żona - wczoraj lekarz powiedział mi, że mama jest umierająca!

- Nie wiem, co on tobie powiedział, ale radził przygotować się na najgorsze.

☺☺☺

Przyjeżdża babcia do Jasia i mówi:

- Wnusi, jakiś ty do mnie podobny.

Rozplakane dziecko biegnie do mamy i mówi:

- Mamusiu, babcia mnie straszy!

☺☺☺

Jasiu pyta mamę:

- Mam, czy to prawda, że naszymi przodkami były małpy? Tatuś mi tak mówił.

- Nie wiem synku, czy to prawda, bo twój tato nigdy mi nie mówił o swojej rodzinie.

☺☺☺

Na lekcji nauczycielka pyta dzieci:

- Kto jest najlepszym czworonożnym przyjacielem człowieka?

- Łóżko, proszę pani...

☺☺☺

Dwóch gliniarzy łączy się przez radio z wydziałem zabójstw:

- Przyślijcie ekipę.

- Jaka sytuacja?

- Zabójstwo, ofiara to mężczyzna 38 lat, matka dźgnęła go nożem za to, że wszedł na moką, dopiero co umyła podłogę.

- Aresztowaliście matkę?

- Nie, podłoga jeszcze mokra.

☺☺☺

Kolega do Jasia:

- Ile razy mam cię prosić, żebyś mi oddał pożyczone pieniądze?

- A przypomnij sobie, ile razy cię prosiłem, żebyś mi je pożyczył?