

*Paweł Barłóg*

## Koniec sporu zbiorowego

7 marca 2018 odbyło się Walne Zebranie Delegatów na którym została wybrana Komisja Zakładowa na nową kadencję naszego Związku, Komisja rewizyjna oraz delegaci do Krajowej Sekcji Przemysłu Chemicznego. Skład Komisji Zakładowej:

Zbigniew Adamczak– Przewodniczący  
Tomasz Bartoszek– Skarbnik  
Paweł Barłóg– Sekretarz  
Paweł Marciniak– członek Komisji  
Tomasz Wenski– członek Komisji  
Piotr Woźniak– członek Komisji  
Paweł Musielak– członek Komisji

Dane kontaktowe znajdują się na naszej stronie internetowej. Zachęcamy do kontaktu w nurtujących sprawach.

Wybrany został również skład Komisji Rewizyjnej, którą obecnie reprezentują:

Jakub Błaszczyk– Przewodniczący  
Bartosz Ciesielski– członek Komisji  
Jakub Radziszewski– członek Komisji  
Artur Kukliński– członek Komisji

Jako, że od kilku lat jesteśmy w związkowych strukturach branżowych, wybrani zostali także delegaci do Krajowej Sekcji Przemysłu Chemicznego. Zostali nimi:

Zbigniew Adamczak  
Paweł Barłóg  
Tomasz Bartoszek  
Hubert Kropaczewski  
Paweł Marciniak

Wszystkim kandydującym, wybranym i nie wybranym, dziękujemy za chęć zaangażowania, poświęcenia czasu i energii a Działaczom nowej kadencji, życzymy dużo sił, nowych pomysłów oraz cierpliwości.

Po kilku miesiącach negocjacji, rokowań, mediacji, 28 marca podpisane zostało porozumienie kończące spór zbiorowy trwający w naszym Zakładzie.

Jak każda umowa, Porozumienie jest kompromisem i każdy może efekty odbierać indywidualnie. Nie mniej, wielu osobom należą się podziękowania za włożony wkład pracy, pomysły czy poświęcony czas a wszystkim pracownikom za determinację i cierpliwość. Bez jednego silnego głosu, żaden, nawet najlepszy zespół negocjacyjny nic nie osiągnie.

Jak czytacie ten tekst, to zapewne jest już dostępna dla każdego, pełna wersja porozumienia. Jako, że Porozumienie jest źródłem prawa pracy obowiązującym w Naszym zakładzie, musi przestrzegać reguł prawnych a co za tym idzie, może nie być przejrzystym i łatwym w odbiorze. Dlatego w razie wątpliwości proszę pytać Komisję Zakładową. Mamy nadzieję, że uda się odpowiedzieć na wszystkie pytania.

## Nadgodziny po kontroli PIP

28 marca zakończyła się powtórna kontrola Państwowej Inspekcji Pracy mająca na celu sprawdzenie poprawności wykonania zaleceń. Raport zawiera kilka uwag a jedna z nich dotyczy nadgodzin średniodobowych czyli mówiąc prościej tych przypadających w R-ki, czy to rucho czy te przypadające z kalendarza oraz przed pierwszą popołudniówką i nocką. Wg. Kodeksu Pracy, nadgodziny takie, powinny co do zasady zostać zrekompensowane dniem wolnym a dopiero gdy nie ma takiej możliwości, **zapłacone na koniec okresu rozliczeniowego**, czyli w naszym przypadku co cztery miesiące. I takie zalecenie wyda Inspektor PIP.

Zmianie nie ulegną nadgodziny dobowe, czyli przypadające w trakcie trwania doby pracowniczej. Te pracodawca zobowiązany jest rozliczać jak dotychczas czyli co miesiąc.

Dlatego musimy przygotować się na zmiany...



### **10 sygnałów, że czas na zmianę pracy**

**– Są ludzie, którzy chętnie chodzą do pracy, lubią to, co robią i dobrze zarabiają. Jeśli nas to dziwi, to pierwszy sygnał, że przyzwyczailiśmy się do zawodowej bylejakości – mówi Aleksandra Pocheć, ekspertka serwisu rekrutacyjnego MonsterPolska.pl**

Oto czego nie można lekceważyć.

#### 1. Niezadowolenie z wykonywanej pracy

Można mieć gorszy dzień czy tydzień w pracy. Jeśli jednak każdego dnia, od kilku miesięcy narzekamy na firmę, szefa i współpracowników, to jasny sygnał, że dzieje się coś złego. O ile z chwilowym niezadowoleniem można walczyć, o tyle rozgoryczenie działa bardzo destrukcyjnie na nasze samopoczucie. W dłuższym czasie może zaowocować wypaleniem zawodowym.

#### 2. Codzienne nadgodziny

„Ważna konferencja, spotkanie, czy projekt oznaczają czasem pracę po godzinach. Jeśli jednak nadgodziny stają się codziennością, do tego stopnia, że zaczynamy je traktować jak normę, powinna zaświecić się nam czerwona lampka” – mówi Aleksandra Pocheć z MonsterPolska.pl. „Jeszcze gorzej, jeśli w firmie tworzy się kultura pracy po godzinach, a ten, kto próbuje wyłamywać, jest negatywnie oceniany przez szefa i zespół. To znak, że nie pracujemy w zdrowym środowisku pracy” – dodaje.

#### 3. Destrukcyjna atmosfera

Nie ma jednego powodu, który sprawia, że atmosfera w firmie jest destrukcyjna. Czasem odpowiadają za to trudne relacje w zespole, innym razem kłopot z szefem. Atmosfera to jednak jeden z najważniejszych czynników, który wpływa na satysfakcję z wykonywanej pracy. Warto o tym pamiętać.

#### 4. Brak czasu na życie prywatne

W fazie intensywnego skupienia na rozwoju kariery nie czujemy, że praca kradnie nam życie prywatne. Jednak w pewnym momencie przypomnimy sobie o rodzinie i przyjaciółach. Najgorzej doprowadzić do sytuacji, w której utracimy już wszystkich znajomych zmęczonych przyjaźnią z pracoholikiem. Lepiej zadbać o balans pomiędzy pracą a prywatnością.

#### 5. Pomijanie przy projektach, nominacjach, awansach

Nawet osoby pozbawione wygórowanych ambicji zawodowych, mogą poczuć się nieswojo będąc stale pomijane np. przy nominacjach na pracownika miesiąca. Jeśli zaś drzemie w nas apetyt na awans to prosta droga do podcięcia nam skrzydeł. Nie powinniśmy na to pozwolić. Warto wcześniej szukać nowych wyzwań.

#### 6. Brak podwyżki

„Nie ma powodu, dla którego – zwłaszcza po dobrej ocenie – nie mielibyśmy otrzymać podwyżki. Jeśli za wysokimi wymaganiami, nowymi obowiązkami, nie idą zarobki wcześniej czy później spadnie nasza motywacja do pracy” – komentuje Pocheć.

#### 7. Brak benefitów

„Benefity to już norma. Nie muszą być wyszukane, ale świadczą o tym, że pracodawca uwzględnia potrzeby pracowników i potrafi ich doceniać. Brak benefitów jest sygnałem, że firma nie nadąża za rynkowymi standardami” – dodaje ekspertka.

#### 8. Cięcia płac

Tylko firma, w której panuje doskonała kultura pracy i atmosfera, może utrzymać pracowników po tym, jak obniży im pensje. W przeciwnym razie obniżka płac jest sygnałem, że taką firmę lepiej zmienić. Bardziej negatywnie reagujemy na to, co nam się zabiera niż pozytywnie na to, co nam się daje.

#### 9. Zła ocena roczna

Zła ocena, zwłaszcza jeśli podejrzewamy, że jest zaniżona, aby np. nie ubiegać się o podwyżkę, jest krzywdząca. Taki zabieg źle też świadczy o pracodawcy. Nie warto godzić się na takie praktyki.

#### 10. Kary

Stosowanie kar np. cięcia premii, nadgodziny, dodatkowe dyżury są trudne do przyjęcia. Jeśli dodatkowo jesteś osobą, która wykonuje obowiązki, a otrzymuje kary – zarządz ewakuację.

Opracowanie: Agnieszka Matłacz



## **10 pytań, które trzeba przemyśleć przed rozmową kwalifikacyjną**

**Są takie pytania, które padają na większości spotkań z rekruterami czy potencjalnymi pracodawcami. Niby proste, a jednak trudne, gdy zapanuje pustka w głowie. Dlatego warto zastanowić się wcześniej nad odpowiedziami, bo każda trafna sprawa, że będziemy bliżej wymarzonej pracy.**

### **1. Co możesz powiedzieć mi o sobie?**

– Odpowiadając na to pytanie na rozmowie kwalifikacyjnej, musimy unikać powtarzania informacji, które zawarliśmy w CV – radzi Aleksandra Pocheć, ekspertka międzynarodowego serwisu rekrutacyjnego MonsterPolska.pl. „Jak więc zacząć? – Powiem o moich kompetencjach, które z pewnością będą przydatne na tym stanowisku – takie zdanie wprowadzi wypowiedź na zawodowy grunt, a jednocześnie będziemy mogli opowiedzieć o sobie wszystko to, czego nie udało się zamieścić w CV. Możemy też powiedzieć kilka zdań o swoich ambicjach zawodowych, które mamy nadzieję spełnić w danym miejscu pracy – dodaje.

### **2. Czy potrafisz wymienić swoje mocne strony?**

Paradoksalnie, choć każdy z nas ma mocne strony, to wielu z nas nie potrafi ich opisać. Poprzeczkę podnosi fakt, że musi być to opis, zwiększający nasze szanse na zatrudnienie. Przymiotniki muszą więc być dopasowane do charakteru pracy. Przykładowo, jeśli aplikujemy na stanowisko koordynatora projektu, możemy powiedzieć, że jesteśmy dobrymi organizatorami i potrafimy motywować innych do pracy. Przed rozmową warto jeszcze raz przeczytać ogłoszenie o pracę, w którym bardzo często pracodawcy podają, jakich mocnych stron wymagają od pracownika. Może to być dobra podpowiedź, w przygotowywaniu odpowiedzi.

### **3. Jakie masz słabości?**

Nigdy nie mówmy, że nie mamy słabych punktów, bo sprawimy wrażenie osoby nieprzygotowanej do rozmowy. Unikajmy też opisywania słabości, które de facto są atutami np. „nadmiernie angażuję się w pracę”. Pamiętajmy, że umiejętność przyznania się do słabości jest siłą. Najlepiej wypadniemy na rozmowie, gdy przyznamy się do słabości i zaznaczymy, że staramy się nad nią pracować – mówi Pocheć.

### **4. Dlaczego powinniśmy zatrudnić właśnie ciebie?**

Opowiedzmy o umiejętnościach, które przysłużą się danemu projektowi, zespołowi i firmie. Aby trafnie odpowiedzieć na to pytanie, musimy przygotować się do spotkania, przestudio-

wać stronę internetową firmy, poznać jej filozofię i cele. Poza tym możemy podkreślić w rozmowie, że może nie jesteśmy idealni, ale bardzo chcemy się uczyć i rozwijać. Przemycamy informacje o naszych atutach i ich niewątpliwym wpływie na działalność firmy.

### **5. Gdzie widzisz siebie za pięć lat?**

Bardzo ważne pytanie, które ma odpowiedzieć pracodawcy czy myślimy o danej firmie jako o przystanku, czy jako wieloletnim pracodawcy. Dlatego warto skupić się w odpowiedzi na ambicjach i celach. Jeśli marzy nam się stabilizacja, można o tym powiedzieć. Jednocześnie można podkreślić, że widzimy dla siebie szanse rozwoju w obrębie firmy.

### **6. Dlaczego chcesz tu pracować?**

– To szansa, aby pokazać, że prześwietliliśmy firmę, do której aplikujemy. Warto skupić się w rozmowie na perspektywach, które w naszej ocenie oferuje dany pracodawca. Nie należy źle mówić o byłym (ewentualnie obecnym) pracodawcy, bo to nie świadczy dobrze i o nas – mówi Aleksandra Pocheć z MonsterPolska.pl.

### **7. Jakie są twoje oczekiwania płacowe?**

Wielu kandydatów mówi o zarobkach w otwarty sposób, choć dla większości pieniądze to wciąż jeden z najbardziej kłopotliwych tematów w rozmowie. Jak więc mówić o płacach? Jeśli potrafimy, możemy podać konkretną kwotę lub widełki. Możemy także powiedzieć, że chcielibyśmy zarabiać np. powyżej średniej płacy, która obowiązuje na tym stanowisku w branży. Zanim wymienimy konkretną kwotę, warto dowiedzieć się pocztą pantoflową, jakie płace obowiązują u danego pracodawcy, ale też sprawdzić raporty płacowe dla danej branży, stanowiska, województwa, np. w serwisie Pensjometr.pl.

### **8. Co cię motywuje?**

Motywacja to coś osobistego i bardzo indywidualnego, więc nie ma tu złej odpowiedzi. Motywacją może być rodzina, chęć spełnienia, pragnienie sukcesu. Ważna jest autentyczność w rozmowie.

### **9. Co sprawia, że jesteś dobrym graczem zespołowym?**

To pytanie otwiera szansę na opowiedzenie anegdoty z czasów studiów lub pierwszej pracy. Osobista odpowiedź o tym, kiedy zdaliśmy sobie sprawę z mocy współpracy na gruncie zawodowym, zrobi pozytywne wrażenie na osobie rekrutującej.

### **10. Czy jest coś, o co chciałbyś mnie zapytać?**

Takie pytanie lub pytania, warto przygotować sobie z wyprzedzeniem. Można zapytać zarówno o projekt, zespół, jaki i zadać pytanie mniej formalne – o to, gdzie pracownicy jedzą posiłki. Zadając pytania, nawet te szczegółowe, pokazujemy, że zależy nam na pracy.

*Agnieszka Matłacz*



## Pracodawcy przyjaźni pracownikom nagrodzeni

### Prezydent Andrzej Duda wręczył statuetki 27 laureatom konkursu Pracodawca Przyjazny Pracodawcom, organizowanego przez NSZZ „Solidarność”.

Zakładowi pracy wyróżnionemu certyfikatem „Pracodawca Przyjazny Pracownikom” przysługuje prawo posługiwania się nim przez okres trzech lat. W tym czasie nie można ponownie wystartować w konkursie. Można też stracić certyfikat w przypadku, gdy w firmie łamane będą prawa pracownicze i zasady dialogu społecznego. PPP jest jedyną nagrodą, do której nominują sami pracownicy. Kandydatów do konkursu mogą zgłaszać podstawowe jednostki organizacyjne NSZZ „Solidarność”.

- Przestrzeganie prawa pracy jest ważne dla zrównoważonego rozwoju państwa - mówił Prezydent Andrzej Duda, przywołując słowa Lecha Kaczyńskiego podczas uroczystej gali konkursu.

- Patrzę ze wzruszeniem na zdjęcia sprzed 10 lat, byłem wtedy już obecny w Pałacu Prezydenckim, w styczniu 2008, kiedy pan Prezydent prof. Lech Kaczyński po raz pierwszy, z wielką radością wręczał te nagrody – wspominał w trakcie uroczystości Andrzej Duda.

Przypomniał, że inicjatywa miała dla Prezydenta Lecha Kaczyńskiego wielkie znaczenie. - Był przecież nie tylko współpracownikiem Solidarności, tej podziemnej, która walczyła o byt polskiego państwa jako państwa suwerennego, niepodległego, o prawa pracowników i prawa człowieka; był także wiceprzewodniczącym Solidarności niezwykle zaangażowanym w sprawy pracownicze, uważając je za ważny element budowania nowoczesnego, dobrze rozwijającego się państwa – mówił w poniedziałek Prezydent Duda.

Akcja nadawania certyfikatu „Pracodawca Przyjazny Pracownikom” zainicjowana została przez Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność” w 2008 roku. Pierwszą edycję konkursu patronatem honorowym objął Pan Prezydent prof. Lech Kaczyński. Od tamtej pory konkurs co roku odbywa się pod patronatem urzędującego prezydenta RP, a uroczystość wręczenia certyfikatów ma miejsce w Pałacu Prezydenckim lub też w Belwederze.

## Lista laureatów:

- PKP S.A. w Warszawie;
- Krajowa Spółka Cukrowa S.A. w Toruniu;
- PKP Polskie Linie Kolejowe S.A. w Sosnowcu;
- Przewozy Regionalne Sp. z o.o. Oddział Świętokrzyski w Skarżysku Kamiennej;
- TAURON Ciepło Sp. z o.o. w Katowicach;
- LOTOS Terminale S.A. w Czechowicach-Dziedzicach;
- Huta Cynku „Miasteczko Śląskie” S.A. w Miasteczku Śląskim;
- Walcownia Metali „Dziedzice” S.A. w Czechowicach-Dziedzicach;
- ICN Polfa Rzeszów S.A. w Rzeszowie;
- Polska Federacja Hodowców Bydła i Producentów Mleka w Warszawie;
- Leszczyńska Fabryka Pomp Sp. z o.o. w Lesznie;
- Saint-Gobain HPM Sp. z o.o. w Kole;
- Solbet Sp. z o.o. w Solcu Kujawskim;
- Bulten Polska S.A. w Bielsku-Białej;
- Roland International Polska Sp. z o.o. w Koninie;
- SPOŁEM Powszechna Spółdzielnia Spożywców w Olkuszu;
- Stadnina Koni Pępowo Sp. z o.o. w Gogolewie;
- Państwowe Gospodarstwo Leśne Lasy Państwowe Regionalna Dyrekcja Lasów Państwowych w Katowicach;
- Regionalna Dyrekcja Lasów Państwowych w Krośnie;
- Robotnicza Spółdzielnia Mieszkaniowa „PIONIER” w Kutnie;
- Zakład Energetyki Ciepłej Sp. z o.o. w Pabianicach;
- Miejska Energetyka Ciepłej Sp. z o.o. w Koszalinie;
- Przedsiębiorstwo Wodociągów i Kanalizacji Sp. z o.o. w Olsztynie”;
- Komunikacja Miejska – Płock Sp. z o.o. w Płocku;
- Miejskie Przedsiębiorstwo Komunikacji ZB w Łomży;
- Szkoła Podstawowa nr 8 im. Jana Brzechwy w Zielonej Górze;
- Szkoła Podstawowa nr 4 w Jędrzejowie.



**E-zwolnienia lekarskie od 1 lipca 2018 r.**

**Od 1.07.2018 r. papierowe zwolnienia lekarskie całkowicie znikną z obiegu. Zastąpią je elektroniczne zwolnienia lekarskie (tzw. e-ZLA) - przypomina Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.**

Od 1.01.2016 roku istniała fakultatywność wystawiania zwolnień lekarskich w postaci elektronicznej. Zmieni się to jednak w drugim półroczu 2018 roku. Obowiązujące przepisy ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa określają bowiem 1.07.2018 roku jako termin wejścia w życie obowiązku wystawiania zaświadczeń o czasowej niezdolności do pracy wyłącznie w postaci elektronicznej.

**Sprawniej i prościej**

Wprowadzenie możliwości wystawiania zaświadczeń lekarskich w formie elektronicznej ma na celu usprawnienie i uproszczenie czynności związanych z wystawianiem zaświadczeń. Dzięki funkcjom udostępnionym lekarzom w systemie ZUS proces wystawienia zaświadczeń lekarskich został zoptymalizowany. W szczególności dotyczy to konieczności wystawienia zwolnienia pacjentowi, który jest zatrudniony u więcej niż jednego pracodawcy i zobowiązany do poinformowania każdego z nich o niezdolności do pracy.

**Korzyści dla lekarzy, pacjentów i pracodawców**

System ZUS zawiera dostęp do danych pacjenta, jego pracodawców (płatników składek) oraz członków rodziny. Po wpisaniu numeru PESEL pacjenta pozostałe dane identyfikacyjne zapisują się w e-ZLA automatycznie. E-zwolnienie, które wystawi lekarz, automatycznie trafia do systemu ZUS i jest w nim zapisane. W efekcie lekarz nie musi dostarczać papierowych zwolnień do ZUS oraz przechowywać ich drugiej kopii. Nie musi też pobierać w placówkach ZUS bloczków formularzy ZUS ZLA.

Gdy lekarz wystawi e-ZLA, każdy pracodawca posiadający profil na Platformie Usług Elektronicznych ZUS będzie miał niemal natychmiastową wiedzę o zwolnieniu wystawionym pracownikowi. Nie musi zatem sprawdzać, czy pracownik dostarczył zwolnienie w terminie 7 dni od daty jego otrzymania ani przekazywać elektronicznego zwolnienia lekarskiego do ZUS nawet wtedy, gdy płatnikiem zasiłków jest ZUS. Wychodząc naprzeciw oczekiwaniom środowiska lekarskiego, Zakład Ubezpieczeń Społecznych na portalu PUE ZUS udostępnił lekarzom możliwość podpisywania elektronicznych zwolnień lekarskich bezpłatnym certyfikatem wydanym przez ZUS.

*Paulina Glura*

**Bogusław Wołoszański**

Każdy z nas zna czy przynajmniej kojarzy Bogusława Wołoszańskiego, jego książki, programy telewizyjne czy radiowe. Należę do grona ludzi, które wyrosło na jego „Sensacjach XX wieku”. W czasach, kiedy na historii piłowaliśmy politykę zagraniczną Jagiellonów, Wołoszański wydawał się dziennikarzem, który w końcu zaczął mówić o wydarzeniach XX wieku, i to nie z perspektywy podręcznika..

Wołoszański to magister prawa Uniwersytetu Warszawskiego, ukończył również dwuletnie studia podyplomowe Instytutu Dziennikarstwa UW. Od lat 70 – tych współpracował z Telewizją Polską, gdzie przygotowywał między innymi programy dla młodzieży. Potem robi się już coraz ciekawiej.. Był tajnym współpracownikiem SB o pseudonimach „Ben” i „Rewo”. Zobowiązanie do współpracy podpisał w 1985 roku. Właściwa postawa polityczno-moralna, dobre przygotowanie zawodowe i znajomość angielskiego spowodowały, że latem 1985 roku, Wołoszański stał się kandydatem na korespondenta Polskiego Radia i Telewizji w Londynie. Zawód dziennikarza zawsze był dobrą przykrywką dla szpiegów, którzy zbierają informacje pod pretekstem realizowania ciekawych tematów. Wołoszański w zupełnie naturalny sposób mógł uzyskać dostęp do ludzi i obiektów interesujących wywiad PRL. Po powrocie w grudniu 1988 objął stanowisko zastępcy dyrektora I Programu TVP oraz szefa Redakcji Międzynarodowej, wprowadził na antenę programy „7 Dni Świat” i „Raport” oraz kilka innych o tematyce międzynarodowej. Nadszedł czas na „Sensacje XX wieku”..

Wołoszański propaguje literaturę sensacji częściowo opartą na faktach historycznych. Jeżeli ktoś interesuje się historią na poważnie, to z pewnością nie jednokrotnie zauważył, że tezy Wołoszańskiego często odbiegają od faktów historycznych. Same „Sensacje XX wieku” mają w sobie tyle fantazji autora, że historie przez niego przedstawione są zdecydowanie bardziej kolorystyczne niż szara i prozaiczna rzeczywistość. Bogusław Wołoszański jest „bohaterem” dla osób nieznających historii a jedynie oczarowanych sensacyjnymi opowieściami autora, które niestety często były historycznie niepoprawne. Biorąc pod uwagę wszystkie przedstawione fakty, muszę mimo wszystko stwierdzić, że wiele zawdzięczam Bogusławowi Wołoszańskiemu, jeśli chodzi o moją wiedzę na temat ostatnich 100 lat.



Każda z niego książek jest dziełem, które opowiada o strasznych czasach, często krwawych wojen, dramatów całych narodów, czy działań jednostek, które ukształtowały naszą współczesną historię. Autor, pomimo, że mija się z faktami, opisuje wszystko na tyle ciekawie i wciągająco, że nie mogłam się oprzeć, aby dalej nie pogłębiać wiedzy na temat historii współczesnej. Bez Wołoszańskiego nie miałabym pojęcia jak nazywał się osobisty sekretarz Stalina, kim był Nikołaj Jeżow, jak dramatyczną walkę o życie i władzę musiał stoczyć marszałek Żukow, czy w jaki sposób odchodzili ludzie tak potężni jak Stalin czy Chruszczow..

Jako pisarz Wołoszański stara się dotrzeć to jak największego grona czytelników. Jego ostatnie książki zdecydowanie bardziej przypominają literaturę beletrystyczną niż fakt. Historia współpracy z SB nie wpływa w żaden sposób na moje podejście do samego autora. Zawsze będę pamiętać niski głos pana Bogusława z audycji „Sensacje XX wieku” w Radiu ZET, który opowiadał o historii z niesamowitą pasją i zaangażowaniem.

## *Baranowska Izabela*

Komisja Kodyfikacyjna przygotowała propozycję nowego Kodeksu pracy. Propozycje ekspertów obejmują wiele zagadnień, jak rodzaje umów, wypowiedzenie umów o pracę czy urlopy wypoczynkowe. W zakresie urlopów wypoczynkowych sporo rozwiązań pozostanie bez zmian. Niektóre zasady korzystania z urlopów ulegną jednak sporej zmianie.

### **1. Wymiar urlopu**

Wszystkim pracownikom, **niezależnie od stażu pracy będzie przysługiwał urlop wypoczynkowy w wymiarze 26 dni.**

Dla pracownika, którego dobową normą czasu pracy wynosi 8 godzin, zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego określony w wartości godzinowej będzie wynosił 208 godzin. Wymiar urlopu wypoczynkowego za 1 dzień pozostawania w zatrudnieniu wynosi 34 minuty.

Dla pracownika, którego dobową normą czasu pracy jest niższa niż 8 godzin, zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy, wymiar urlopu wypoczynkowego określony w wartości godzinowej i minutowej, ustala się z uwzględnieniem niższej normy czasu pracy.

### **2. Urlop wypoczynkowy w jednej, maksymalnie dwóch częściach**

Jeśli pracownikowi będzie przysługiwało u danego pracodawcy **mniej niż 12 dni urlopu**, będzie mógł wykorzystać ten urlop na raz, czyli **wyłącznie w jednej części.**

Jeśli pracownik będzie miał **więcej niż 12 dni**, będzie mógł je wykorzystać w **maksymalnie dwóch częściach**, przy czym jedna z części powinna obejmować co najmniej 14-dniowy okres odpoczynku.

Tylko na wniosek pracownika urlop będzie mógł być podzielony na więcej części niż dwie, przy czym i tak





jedna z części powinna obejmować co najmniej 14-dniowy okres wypoczynku.

### 3. Indywidualne i grupowe plany urlopów

Urlopy wypoczynkowe powinny być udzielane zgodnie z indywidualnymi lub grupowymi planami urlopów. Pracodawca będzie mógł ustalić grupowy plan urlopów, **jeżeli zamierza udzielić wszystkim pracownikom lub grupie pracowników urlopu wypoczynkowego w tym samym terminie**. Pracodawca ustala grupowy plan urlopów po zasięgnięciu opinii organizacji związkowej.

Indywidualny plan urlopów pracodawca ustali dla pracownika po rozpatrzeniu jego wniosku.

### 4. Termin wykorzystania urlopów

Pracodawca będzie miał obowiązek udzielić pracownikowi urlopu wypoczynkowego w okresie od 1 stycznia roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył do niego prawo, **do 31 stycznia kolejnego roku kalendarzowego**. Pracownikowi zatrudnionemu po 30 września pracodawca udzieli urlopu **do 31 marca kolejnego roku**.

Urlopu wypoczynkowego niezaplanowanego, nieudzielnego lub niewykorzystanego z powodu usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy uniemożliwiającej wykorzystanie urlopu będzie trzeba udzielić najpóźniej do 31 marca roku kalendarzowego następującego po kolejnym roku, w którym pracownik nabył do niego prawo.

### 5. Zamiast urlopu zadośćuczynienie lub rekompensata

Będzie mniej czasu na skorzystanie z urlopu wypoczynkowego w naturze. Jeśli nie zmieścimy się w terminie, stracimy prawo do urlopu, otrzymamy natomiast zadośćuczynienie lub rekompensatę.

W razie nieudzielenia urlopu w terminie (a więc do 31 stycznia lub 31 marca kolejnego roku), **prawo do urlopu wygaśnie**, a pracownikowi w zamian będzie przysługiwało **zadośćuczynienie w wysokości 2-krotności wynagrodzenia urlopowego**.

Zadośćuczynienie nie będzie przysługiwało, jeżeli pracodawca nie mógł udzielić pracownikowi urlopu z przyczyn dotyczących pracownika. W takim przypadku pracownikowi będzie przysługiwała **rekompensata pieniężna w wysokości wynagrodzenia urlopowego**, jakie przysługiwałoby pracownikowi w razie udzielenia tego urlopu w ostatnim możliwym terminie,

chyba że na wniosek pracownika złożony do upływu okresu na udzielenie urlopu (a więc do 31 marca kolejnego roku) pracodawca udzieli pracownikowi urlopu w terminie kolejnych 6 miesięcy, po ustaniu przyczyn uniemożliwia-

nych wykorzystanie urlopu.

Prawo do zadośćuczynienia albo otrzymania rekompensaty pieniężnej wygaśnie w terminie 3 lat od zakończenia roku kalendarzowego, w którym pracownik nabył prawo do urlopu.

### 6. Wniosek o urlop na żądanie 24 godziny wcześniej. Inaczej potrzebna zgoda pracodawcy

Pracownik ma prawo w każdym roku kalendarzowym do wykorzystania urlopu wypoczynkowego w łącznym wymiarze 4 dni, nie więcej jednak niż 32 godziny, w terminie przez niego wskazanym.

Jeżeli pracownik poprosi o urlop na żądanie w terminie krótszym niż **24 godziny przed godziną rozpoczęcia pracy**, to skorzystanie z takiego urlopu będzie wymagało **zgody pracodawcy**. Pracodawca będzie mógł odmówić udzielenia tej zgody, jeżeli będzie to uzasadnione nadzwyczajnymi potrzebami zakładu pracy.

Urlop wypoczynkowy (na żądanie) niewykorzystany przez pracownika w danym roku kalendarzowym zwiększa wymiar urlopu w kolejnym roku kalendarzowym.

### 7. Porozumienie o udzieleniu urlopu

Jeśli stosunek pracy ustanie pracodawca **nie będzie musiał wypłacać ekwiwalentu za niewykorzystany urlop**, jeśli zostanie zawarte stosowne **porozumienie o udzieleniu urlopu w terminie późniejszym**.

Porozumienie to może być zawarte między:

**1)** pracodawcą i pracownikiem - w porozumieniu pracodawca zobowiązuje się do udzielenia takiego urlopu wypoczynkowego w okresie kolejnego zatrudnienia, przy czym kolejne zatrudnienie musi być nawiązane w terminie 7 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy. Jeśli to nie nastąpi, porozumienie traci moc i pracodawca musi wypłacić ekwiwalent;

**2)** obecnym pracodawcą, pracownikiem i kolejnym pracodawcą - kolejny pracodawca zobowiązuje się do udzielenia takiego urlopu wypoczynkowego. Porozumienie to straci moc, jeżeli kolejny pracodawca w terminie 30 dni od dnia rozwiązania lub wygaśnięcia poprzedniego stosunku pracy nie nawiąże z pracownikiem stosunku pracy.

### 8. Etap prac

Komisja Kodyfikacyjna powołana 18 miesięcy temu do opracowania projektu nowego kodeksu pracy 14 marca przekazała Ministerstwu Rodziny efekty swojej pracy. Jak podkreśla Ministerstwo, dorobek Komisji jest jedynie propozycją ekspertów i nie ma statusu projektu rządowego. Teraz tym co zaproponowali eksperci, zajmie się resort pracy. W obecnej chwili nie wiadomo, które z rozwiązań zostaną przyjęte.



# RODACY BOHATEROM



## WIELKANOCNA POMOC I PACZKA PAMIĘCI DLA POLSKIEGO KOMBATANTA ORAZ POLSKICH ŚRODOWISK NA KRESACH

**WSPIERAMY:** Kresowych weteranów AK, polskie rodziny wielodzietne, osoby samotne, rodziny i osoby wskazane przez Związki Polaków na Ukrainie, Litwie i Białorusi, Mołdawii.  
Szczegóły akcji na stronie organizatora projektu:



**STOWARZYSZENIE  
ODRA-NIEMEN**

[www.odraniemen.org](http://www.odraniemen.org)

### ZBIERAMY ARTYKUŁY SPOŻYWCZE:

**kawa rozpuszczalna i mielona, kasza, cukier, różne rodzaje herbaty, kakao, słodycze, ciastka, bakalie, czekolada oraz najważniejszy element paczki KARTKA ŚWIĄTECZNA Z ŻYCZENIAMI**



### W MARCU I KWIETNIU 2018 ZBIERAMY FUNDUSZE W OGÓLNOPOLSKIEJ KWIEŚCIE NA:

- wsparcie kombatantów i polskich środowisk w zakresie pomocy medycznej, sanatoryjnej i organizacyjnej,
- ochronę polskich miejsc pamięci na dawnych Kresach Wschodnich

**konto akcji: BANK PKO 27 1440 1387 0000 0000 1132 7222**

**KONIECZNIE z dopiskiem RODACY - BOHATEROM**

Redakcja NSZZ **Solidarności** Organizacja w Bridgestone Poznań Sp. z o.o.

Ul. Bałtycka 65, 61-017 Poznań, NIP 782-251-90-22, REGON 301623202  
Redaktor naczelny: Paweł Barłóg, tel. 510097507, mail: [redakcja@solidarnosc.bspz.pl](mailto:redakcja@solidarnosc.bspz.pl)  
wydawnictwo wewnętrzne, nakład 300 egzemplarzy