



Organizacja Międzyzakładowa NSZZ Solidarność
Stellantis Gliwice

Iscot Polska Gliwice

44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



Nr 02 (283)

25 MAJA 2023 R.

W kodeksie nowy urlop ...

Obowiązujące od 26 kwietnia 2023 nowelizacja Kodeksu pracy wprowadziła – zgodnie z unijną dyrektywą w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym rodziców i opiekunów – **nowy urlop opiekuńczy**.

Przysługuje on pracownikowi w wymiarze **5 dni w ciągu roku kalendarzowego**, w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. Przy czym **członkami rodziny w tym przypadku**, zgodnie z art. 173¹ § 2 Kodeksu pracy, są **tylko syn, córka, matka, ojciec lub małżonek**.

Co ważne w **odniesieniu do członków rodziny nie jest konieczne spełnienie żadnego dodatkowego warunku**, w tym wspólnego zamieszkiwania zarówno stale, jak w trakcie samego korzystania z tego urlopu. W przypadku zaś **osoby zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym dla odmiany nie jest istotny z kolei żaden związek pomiędzy pracownikiem a tą osobą** – ważny jest jedynie fakt wspólnego zamieszkiwania.

Urlop opiekuńczy jest niepłatny, ale wlicza się on do okresu, od którego uzależnione są uprawnienia pracownicze.

Przy czym urlop ten nie będzie rozliczany proporcjonalnie do okresu zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy w trakcie roku. Wymiar roczny urlopu będzie jednak łącznym wymiarem u wszystkich kolejnych pracodawców.

Co ważne **urlop opiekuńczy ten udzielany będzie na całe dni pracy wynikające z rozkładu czasu pracy, bez względu na ilość godzin zaplanowanych w rozkładzie czasu pracy do przepracowania**.

Urlop udzielany jest na wniosek pracownika składany w postaci papierowej lub elektronicznej z co najmniej jednodniowym wyprzedzeniem.

We wniosku pracownik będzie podawał:
(1) imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych

względów medycznych; przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia oraz – w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem,

lub też

(2) imię i nazwisko osoby, która wymaga opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych; przyczynę konieczności zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia oraz – w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – wspólny adres zamieszkania.

Przy czym **pracodawca nie będzie mógł domagać się od pracownika potwierdzenia istnienia „poważnych względów medycznych” zaświadczeniem lekarskim**. Nie będzie mógł domagać się także np. podania adresu zamieszkania członka rodziny, gdyż ta informacja nie wpływa na prawo do urlopu opiekuńczego.

Podając przyczynę, dla której wnioskuje o urlop pracownik nie będzie mógł się ograniczyć do powtórzenia użytego w przepisach określenia „poważne względy medyczne”, ale będzie musiał w ogólny sposób scharakteryzować tę sytuację.

Przyjęta w kodeksie konstrukcja wniosku, wraz z użyciem określenia dotyczącego urlopu – „udziela się” – wskazuje na przyjęcie zasadniczego obowiązku **udzielenia tego urlopu na prawidłowo złożony wniosek pracownika. (rd.)**

Wraz z kolejną nowelizacją Kodeksu pracy, która obowiązuje od 26 kwietnia 2023 jednoznacznie uregulowana została w końcu kwestia szkoleń, na które pracodawca (a częściej w jego imieniu przełożeni) kierują pracownika. Obecnie szkolenia zawsze powinny być wliczane do czasu pracy. Także wtedy, gdy odbywają się poza harmonogramowymi godzinami pracy (czy wręcz w dni wolne).

Szkolenie to czas pracy

Jednoznacznie stanowi o tym dodany art. 94¹³ Kodeksu pracy, zgodnie z którym – cytując – „w przypadku szkoleń odbywanych przez pracownika na podstawie polecenia przełożonego, szkolenia takie odbywają się na koszt pracodawcy oraz, w miarę możliwości, w godzinach pracy pracownika. Czas szkolenia odbywanego poza normalnymi godzinami pracy pracownika wlicza się do czasu pracy.”

Tym samym **za czas szkolenia odbywającego się „po godzinach”** (lub przed nimi) nie tylko trzeba udzielić dodatkowego wolnego, czyli mówiąc wprost oddać godziny, ale także nie można oczekiwać, że – przykładowo – po sześciu godzinach szkolenia pracownik przepracuje pełną regulaminową dniówkę (nie ważne 8-, czy 10-godzinna). Wliczenie szkolenia do czasu pracy oznacza, że **w danej dobie pracownik musi mieć zapewnione minimum 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku** (art. 132 § 1 Kodeksu pracy). Do tego **w przypadku systemu równoważnego czasu pracy** – który tak się składa, że obowiązuje pracowników produkcyjnych Stellantis Gliwice – niedopuszczalne jest stosowanie tzw. przerywanego czasu pracy, a zatem **dniówka powinna rozpoczynać się bezpośrednio po szkoleniu**.

Dotyczy to także egzaminów kończących szkolenie, gdyż są one integralną częścią kursu. Zaś ich zdanie warunkuje zaliczenie szkolenia oraz otrzymanie certyfikatu.

Natomiast **wszelkie uwagi i zastrzeżenia dotyczące rozliczania czasu szkoleń należy zgłaszać do naszej międzyzakładowej Solidarności Stellantis Gliwice**, która zawsze zajmie się problemem oraz udzieli wszelkiej pomocy. **(MrS)**

... oraz zwolnienie od pracy

Nowelizacja Kodeksu pracy, obowiązująca od 26 kwietnia 2023, wprowadziła także **nowe zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej**.

Zgodnie z dodanym art. 148¹ Kodeksu pracy **pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy, w wymiarze 2 dni albo 16 godzin, z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem, jeżeli jest niezbędna natychmiastowa obecność pracownika**.

W okresie tego zwolnienia **pracownik zachowuje prawo do połowy swojego wynagrodzenia**, czyli jest ono „w połowie płatne”.

Wyboru sposobu korzystania ze zwolnienia (dni lub godziny) dokonuje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. Wybór ten jest wiążący w danym roku. W kolejnym może być inny.

Wniosek o udzielenie zwolnienia zgłaszany jest przez pracownika najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Złożony przez pracownika wniosek **zobowiązuje pracodawcę do udzielenia zwolnienia**. Jednym słowem nie może on go odmówić – dokładnie tak samo, jak w przypadku dni lub godzin opieki nad dzieckiem do lat 14. **(r)**



Rodzinna zabawa

Tańsze związkowe bilety do Legendii Śląskie-go Wesołego Miasteczka w Chorzowie oraz parku rozrywki Energylandia w Zatorze można nabywać w siedzibie naszej międzyzakładowej NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice (budynek G-5) od poniedziałku 29 maja do piątku 21 lipca 2023, czyli do początku wakacyjnej przerwy urlopowej.

Jednorazowy związkowy bilet do Legendii kosztuje 65 zł, czyli o 84 zł (niemal trzy piąte) taniej niż wynosi normalna cena w kasie (149 zł). Natomiast za 100 zł – o 79 zł taniej niż w kasie – można kupić bilet sezonowy, umożliwiający wejście do Legendii każdego dnia otwarcia w sezonie letnim 2023 (łącznie to około stu dni), zabawę na blisko czterdziestu atrakcji oraz udział w wydarzeniach takich jak Legendia at Night czy Dzień Dziecka bez żadnych dopłat. Ponadto bilet sezonowy zapewnia możliwość darmowego parkowania na parkingu głównym Legendii w czasie korzystania z atrakcji parku.

Związkowe bilety do Energylandii kosztują dla dorosłych 149 zł, czyli o 30 zł taniej niż obecnie wynosi normalna cena w kasie (179 zł, od 24 czerwca wzrośnie do 189 zł), natomiast dla dzieci do 12 lat – 104 zł (normalnie dzieci powyżej 3 lat mierzące do 140 cm płać 129 zł, zaś wyższe – 179 zł, tak jak dorośli). Dzieci do 3 lat wychodzą do Energylandii za złotówkę.

Całodzienny związkowy bilet w promocyjnej cenie obejmuje bez limitów wszystkie atrakcje Energylandii: roller-coastery, karuzele, kina, widowiska, pokazy, strefa dziecięca, strefa rodzinna, Water Park! W cenie biletu nie ma jedynie automatów do gier obsługiwanych żetonami oraz wszelkich usług gastronomicznych, zakupów w sklepach i pamiątek.

Związkowe bilety można realizować w dowolnie wybranym przez siebie terminie, dlatego też dojazd do Chorzowa lub Zatoru trzeba zapewnić we własnym zakresie.

Co ważne tańsze bilety mogą nabywać jedynie związkowcy NSZZ Solidarność Stellantis Gliwice dla siebie i swoich rodzin. **(z)**

M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

ORGANIZACJI MIĘDZYZAKŁADOWEJ

NSZZ SOLIDARNOŚĆ

STELLANTIS GLIWICE

GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09

TEL. ZAKŁADOWE 1-92-09, 17-333

E-MAIL: BIURO@SOLIDARNOSC-STELLANTIS.PL

DO UŻYTKU WEWNĘTRZNEGO

Wdrożona dyrektywa

Wprawdzie z niemal dziewięciomiesięcznym opóźnieniem w stosunku do unijnej dyrektywy (obowiązującej od początku sierpnia ubiegłego roku), w końcu, od 26 kwietnia 2023 weszły w życie zmienione przepisy Kodeksu pracy, zgodnie z którymi pracownika wychowującego dziecko do ukończenia przez nie 8 roku życia nie wolno bez jego zgody zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy oraz delegować poza stałe miejsce pracy.

Zatem wiek wychowywanego dziecka został podniesiony dwukrotnie (z 4 do 8 lat), w praktyce z wieku przedszkolnego do szkolnego. Co ważne pracownik nie musi składać żadnego oświadczenia, gdy nie zgadza się na pracę w nocy czy też delegowanie. Składa oświadczenie tylko, gdy wraza zgodę na takie zatrudnienie.

Bez zmian pozostały natomiast przepisy art. 178 § 1 Kodeksu pracy, dotyczące pracy kobiet w ciąży. W ich przypadku obowiązuje bezwzględny zakaz zatrudniać ani w godzinach nadliczbowych, ani w porze nocnej. Czyli także w sytuacji, gdy pracownica wyraża na to zgodę, a nawet ochotę. Natomiast delegowanie poza

stałe miejsce pracy lub zatrudnienie w systemie przerywanego czasu pracy wymaga zgody pracownicy w ciąży. **(rd)**

Dodatkowa przerwa

Obowiązująca od 26 kwietnia 2023 nowelizacja Kodeksu pracy wprowadziła dodatkowe płatne przerwy w pracy, jeżeli dobowy wymiar czasu pracy przekracza 9 godzin. Zatem obecnie, gdy:

- (a) dobowy czas pracy jest dłuższy niż 9 godzin – pracownik ma prawo do dodatkowej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut;
- (b) dobowy czas pracy jest dłuższy niż 16 godzin – co może mieć miejsce jedynie przy pilnowaniu mienia lub ochronie osób oraz w przypadku pracowników zakładowych straży pożarnych i zakładowych służb ratowniczych – pracownik ma prawo do kolejnej przerwy w pracy trwającej co najmniej 15 minut.

Przepisy dotyczące przerw przy pracy trwającej co najmniej 6 godzin na dobę nie uległy zmianie. **(r)**

Dwa dni za oddanie krwi

Honorowym dawcom krwi już na stałe, a nie tylko w czasie epidemii lub stanu zagrożenia epidemicznego (ten ostatni zgodnie z projektem rozporządzenia Ministerstwa Zdrowia ma być odwołany od 1 lipca) przysługują dwa dni wolnego: w dniu oddania krwi oraz w dniu następnym. Obowiązująca od 20 kwietnia 2023 odpowiednia zmiana ustawy o publicznej służbie krwi wprowadzona została przy okazji uchwalenia ustawy o Krajowej Sieci Onkologicznej.

Oznacza to, że krwiodawcy kobiety mogą liczyć na osiem dni wolnego w pracy w ciągu roku, zaś krwiodawcy mężczyźni – na dwa naście dni. Różnica wynika z tego, że w myśl

przepisów kobieta w ciągu roku może oddać krew pełną maksymalnie cztery razy, a mężczyzna – sześć. Przerwa między oddaniami musi wynosić minimum 8 tygodni.

Co ważne pracownik-krwiodawca powinien wcześniej poinformować pracodawcę (w praktyce przełożonego) o dniu w którym będzie oddawał krew. Jednak nie musi tej daty z nikim – poza rzecz jasną samą stacją krwiodawstwa – uzgadniać, ani ustalać. A jedynie, zgodnie z ministerialnym rozporządzeniem, powinien „uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy”. Wynoszącym w omawianym przypadku dwa dni. **(rd)**

Wyższe stawki w gliwickim Iscot

Podwyżkę stawek wynagrodzenia zasadniczego w łączonej wysokości 250 zł miesięcznie oraz dodatkowo wypłatę, najpóźniej do 10 lipca 2023, z funduszu socjalnego jednorazowego świadczenia mającego łagodzić skutki wzrostu cen towarów i usług w średniej wysokości 400 zł na zatrudnionego przewiduje porozumienie płacowe wynegocjowane dla pracowników Iscot Polska świadczących pracę na terenie Stellantis Gliwice.

Stawki wynagrodzenia zasadniczego rosną będą w Iscot dwa razy – od 1 kwietnia 2023 podniesione zostały o 150 zł, zaś od 1 lipca 2023 wzrosną o kolejne 100 zł. Tym samym najniższe stawki w tej spółce (w dziale czyszczenia technicznego, z angielska zwanego cleaningiem) są

wyższe od płacy minimalnej. I pozostaną wyższe również po jej podwyżce w lipcu.

Warto jednocześnie pamiętać, że – uwzględniając styczniową podwyżkę minimalnego wynagrodzenia za pracę (480 zł) – najniższe stawki w Iscot wzrosną w tym roku nawet o 730 zł miesięcznie.

Ponadto wypracowane przez naszą zakładową NSZZ Solidarność porozumienie płacowe zapewniło pracownikom Iscot, jako regulaminowe składniki wynagrodzenia, dodatki: brygadzystowski (300 zł miesięcznie) oraz lakierniczy. Uporządkowane zostały także widelki płacowe dla poszczególnych grup zatrudnionych, zarówno szeregowych pracowników, jak też brygadzystów. **(zz)**