

## Najserdeczniejsze życzenia urodzinowe dla:



### W NUMERZE.

➡ Nasze sprawy.  
.....Str. 2-3

➡ Warto wiedzieć.  
.....Str. 4

#### Sekcja Gliwice:

- ✦ Krzysztof Cichy
- ✦ Jerzy Dudek
- ✦ Zbigniew Haduch
- ✦ Izabela Juda
- ✦ Krzysztof Krawiec
- ✦ Irena Ieciejewska
- ✦ Leszek Majchrzak
- ✦ Barbara Mich
- ✦ Teresa Paruzel
- ✦ Grzegorz Tadla
- ✦ Barbara Walter
- ✦ Małgorzata Waniewska
- ✦ Dorota Wasilewska
- ✦ Jadwiga Węgrzyn
- ✦ Adrian Żabiński
- ✦ Ewa Zakrzewska

#### Sekcja Racibórz

- ✦ Grzegorz Głowacki

#### Sekcja Administracja

- ✦ Wojciech Kędzia

#### Sekcja Tarnowskie Góry:

- ✦ Witold Kocur
- ✦ Wojciech Kwiek
- ✦ Waldemar Maligłówna
- ✦ Katarzyna Opiełka
- ✦ Iwona Skalska
- ✦ Adżelika Sroka

#### Sekcja Herby Nowe:

- ✦ Romuald Choczaj
- ✦ Sylwester Drosiński

#### Sekcja Rybnik

- ✦ Danuta Banek
- ✦ Halina Gaber
- ✦ Sebastian Juzek
- ✦ Damian Najman
- ✦ Monika Ostrycharz
- ✦ Elżbieta Stelmach
- ✦ Halina Szkućik
- ✦ Tatiana Zasadzińska



*Marzeń o które warto walczyć. Radości, którymi warto się dzielić, przyjaciół z którymi warto być i nadziei bez której nie da się żyć.*

Pracodawca, w osobie Pana Dyrektora ZLK Tarnowskie Góry, przedstawił propozycje zmian do Regulaminu Pracy, Regulaminu ZFŚS oraz Regulaminu Premiowania dla pracowników ZLK Tarnowskie Góry. W chwili obecnej zmiany te są procedowane. Dlatego trudno jest jeszcze mówić o jakiś konkretnych. Są to ważne dla nas wszystkich kwestie, dlatego będziemy Was na bieżąco informować o postępach prac. Duże zainteresowanie budzi również wysokość nagrody z okazji 20 lecia naszej spółki. W przestrzeni publicznej już pojawiają się różne kwoty oraz „ojcowie sukcesu”, którzy będą twierdzić jak to napracowali się przy tej nagrodzie. Budzi to tylko niezdrowe sensacje. Ważne jest to, że nasza spółka, doceniając naszą pracę, przewiduje taką nagrodę wypłacić. O wysokości tej nagrody, w momencie, kiedy jej poziom będzie ustalony, również Was poinformujemy. Zwracacie się do nas z różnymi problemami czy pytaniami dotyczącymi obowiązujących przepisów czy procedur. Poniżej przypomnimy obowiązujące zasady, w kwestiach, które w ostatnim czasie były przez Was sygnalizowane.

Poruszonym ostatnio przez Was tematem, między innymi, są zasady zwrotu pieniędzy za zakup okularów korekcyjnych. Poniżej postaramy się przypomnieć Wam, obowiązujące w tym względzie procedury.

Zasady te są uregulowane w dokumencie „Procedura zapewnienia okularów korygujących wzrok pracownikom PKP PLK S.A. obsługującym podczas pracy monitory ekranowe Ibh-102”. Przedmiotem tej procedury jest sposób postępowania pracowników o zwrot wydatków za zakup okularów korygujących wzrok, zatrudnionych na stanowiskach pracy wyposażonych w monitory ekranowe. I ma zastosowanie do wszystkich pracowników PKP PLK S.A. zatrudnionych na takich stanowiskach.

**Sposób ustalania osób uprawnionych.** Pracodawca zapewnia, **dopłatę** do zakupu okulary korygujące wzrok, pracownikom zatrudnionym przy obsłudze monitora ekranowego, jeżeli pracownik obsługuje ten monitor nie mniej niż przez 4 godziny w zmianie roboczej. W razie wątpliwości, związanych z ustaleniem wymiaru czasu użytkowania przez pracownika, monitora ekranowego, dopuszcza się możliwość przeprowadzenia chronometrażu. Sposób przeprowadzenia chronometrażu jest opisany w procedurze.

**Obowiązek pracodawcy dotyczący okularów korygujących wzrok.** Obowiązek zapewnienia, wszystkim uprawnionym pracownikom, okularów korygujących wzrok, pracodawca zapewnia poprzez zwrot poniesionych przez tych pracowników kosztów zakupu zleconych okularów. Kwota, w dniu przyjęcia tych zasad, wynosiła 300 złotych brutto. I podlega ona corocznej waloryzacji o wskaźnik inflacji w roku poprzednim, ogłoszonym przez Główny Urząd Statystyczny.

**Sposób postępowania w celu otrzymania dopłaty.** Warunkiem zwrotu kosztów zakupu okularów, jest złożenie przez pracownika stosownego wniosku (wzór wniosku znajdziemy w procedurze), wraz z załącznikami. Złożony wniosek powinien być opatrzony potwierdzeniem bezpośredniego przełożonego pracownika, o użytkowaniu podczas pracy monitora ekranowego, co najmniej przez 4 godziny w zmianie roboczej. Do wniosku pracownik zobowiązany jest dołączyć: kopię zaświadczenia lekarskiego (wydanego przez uprawnionego lekarza medycyny pracy) ze wskazaniem potrzeby stosowania okularów korygujących wzrok, podczas pracy przy obsłudze monitora ekranowego oraz oryginał dokumentu (faktury VAT lub rachunku), wystawionego przez zakład optyczny na nazwisko pracownika, potwierdzającego dokonanie przez pracownika zakupu zaleconych okularów.

**Zwrot kosztów zakupu okularów.** Komórka właściwa do spraw BHP, po sprawdzeniu spełnienia przez pracownika warunków niezbędnych do uzyskania zwrotu kosztów zakupu okularów, przedmiotowy wniosek wraz z załącznikami, przekazuje do właściwej komórki organizacyjnej, w celu dokonania zwrotu poniesionych przez pracownika kosztów. Zwrot kosztów dokonywany jest na konto osobiste pracownika, w terminie wypłaty wynagrodzenia. Kwota ta podlega zwolnieniu z podatku dochodowego od osób fizycznych oraz składek na ubezpieczenie społeczne.

**Limit użytkowania okularów.** Minimalny okres użytkowania zapewnionych pracownikowi okularów, odpowiada okresowi ważności badań profilaktycznych (wstępnych, okresowych i kontrolnych), obowiązujących pracownika na danym stanowisku pracy, kończącego się w dniu poprzedzającym datę następnego badania profilaktycznego. Zasady te mają również zastosowanie w odniesieniu do soczewek kontaktowych przeznaczonych do korekty wzroku przy obsłudze monitora ekranowego, zaleconych przez lekarza medycyny pracy. Zapewnione pracownikowi okulary korygujące wzrok bądź soczewki kontaktowe nie stanowią własności pracodawcy.

**Urlop na żądanie w 2021 roku przysługuje bez zmian. Co to jest urlop na żądanie?** Urlop na żądanie a urlop wypoczynkowy to to samo. Urlop na żądanie jest częścią urlopu wypoczynkowego przysługującego danemu pracownikowi w danym roku kalendarzowym. Różnicą jest tryb wnioskowania o urlop na żądanie. Co do zasady, zgodnie z Kodeksem pracy, urlopu wypoczynkowego udziela się zgodnie z planem urlopów, który ustala się na początku roku lub dla mniejszych okresów czasu. Urlop na żądanie pozwala na skorzystanie z wolnego w nagłym wypadku, kiedy np. w ostatniej chwili okazało się, że pracownik musi w tym dniu coś załatwić i potrzebuje wolnego. Urlop na żądanie jest to więc taki urlop, który nie został uwzględniony w planie urlopów.

Inne przykłady sytuacji uzasadniającej urlop na żądanie: śmierć bliskiej osoby (jeśli nie korzysta się z urlopu okolicznościowego), kradzież samochodu, nagła choroba bliskiej osoby, awaria środka transportu.

**Czy jest płatny?** Tak, urlop na żądanie jest płatny tak samo jak cały urlop wypoczynkowy. Za czas urlopu wypoczynkowego pracownik otrzymuje takie wynagrodzenie, jakie otrzymałby, gdyby w tym czasie pracował.

**Czy trzeba podać powód?** Nie, Kodeks pracy nie nakłada na pracownika obowiązku uzasadnienia urlopu na żądanie. Warto jednak

zaznaczyć, że podanie powodu nieobecności w pracy może wpłynąć pozytywnie na relacje z pracodawcą.

**Ile dni?** Urlop na żądanie przysługuje w wymiarze 4 dni na rok kalendarzowy (art. 167<sup>2</sup> KP). Jeśli pracownik nabył prawo do 26-dniowego urlopu wypoczynkowego z dniem 1 stycznia 2021 r. to do 31 grudnia 2021 r. może 4 z tych wszystkich dni wykorzystać w trybie urlopu na żądanie. Każdy wykorzystany dzień urlopu na żądanie pomniejsza pulę dni urlopu wypoczynkowego w danym roku o jeden dzień.

**Czy przechodzi na kolejny rok?** Niewykorzystanie 4 dni urlopu na żądanie w 2021 r. nie powoduje przeniesienia ich na 2022 r. Przejdą one jako „zwykły” urlop wypoczynkowy, który pracownik będzie musiał wykorzystać do 30 września 2022 r. W nowym roku czyli 2022 r. pracownik ponownie będzie miał prawo do 4 dni urlopu na żądanie.

**Kiedy zgłosić?** Uznaje się, że urlop na żądanie należy zgłosić przed rozpoczęciem pracy w danym dniu. Można zrobić to np. dzień wcześniej, ale można zawnieść o wolne jeszcze tego samego dnia, na który planuje się urlop. Ważne jednak, aby zrobić to przed godziną rozpoczęcia pracy zgodnie z harmonogramem pracy (Wyrok Sądu Najwyższego I PK 128/06, OSNP 2007/23–24/346). Należy zaznaczyć, że w danym zakładzie pracy można ustanowić w regulaminie czy praktyce nawet późniejszy termin na zgłoszenie urlopu na żądanie. Przepisy wewnątrzzakładowe zawsze można ustanowić na korzyść pracownika względem Kodeksu pracy – nigdy na niekorzyść.

**Wniosek.** Kodeks pracy nie określa formy złożenia wniosku. Ważne, aby zgłosić chęć skorzystania z urlopu na żądanie przed godziną rozpoczęcia pracy w danym dniu. Można to zrobić na różne sposoby: telefonicznie, sms-em, e-mailem, pisemnie, osobiście.

Z punktu widzenia pracownika zawsze jednak bezpieczniej jest złożyć pisemny wniosek. Warto zadbać o to dla celów dowodowych.

**Odmowa.** Co do zasady pracodawca ma obowiązek zgadzać się na wnioski o urlop na żądanie. Sąd Najwyższy dopuszcza jednak możliwość odmowy udzielenia urlopu. Usprawiedliwieniem odmowy musi być jednak wyjątkowa sytuacja, Oczywiście jest, że pracodawca może również odmówić urlopu na żądanie, jeśli pracownik nie dotrzymał terminu jego złożenia, a więc zgłosił chęć skorzystania z urlopu już po rozpoczęciu dnia pracy. Co więcej, nawet jeśli pracodawca się zgadza, pracownik zawsze musi poczekać na jego odpowiedź. Wzięcie wolnego bez akceptacji przełożonego może skutkować nieusprawiedliwioną nieobecnością w pracy. Stanowi to podstawę do upomnienia pracownika czy nałożenia na niego kary porządkowej.

**Czy można brać pod rząd?** Prawo nie zakazuje skorzystania z kilku dni urlopu na żądanie pod rząd. Jeśli nagła sytuacja zmusza pracownika do pozostania przez np. 3 dni bez możliwości przemieszczania się do pracy, może wykorzystać urlop na żądanie w takim właśnie wymiarze. Podstawa prawna: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dziennik Ustaw rok 2020 poz.1320).

**Ekwiwalent za niewykorzystany urlop przysługuje w przypadku rozwiązania umowy o pracę. Kiedy należy go wypłacić?**

**W jakim dokładnie terminie?**

**N  
A  
S  
Z  
E  
S  
P  
R  
A  
W  
Y**

**Ekwiwalent za niewykorzystany urlop.** Co do zasady urlop wypoczynkowy powinien być wykorzystany przez pracownika. Jest to jego niezbywalne prawo do wypoczynku. Z każdym rokiem kalendarzowym (dnia 1 stycznia) pracownik nabywa prawo do kolejnego wymiaru urlopu - 20 lub 26 dni (w zależności od stażu pracy poniżej bądź co najmniej 10 lat). Jeśli z jakiegoś powodu nie wykorzysta tego urlopu w bieżącym roku kalendarzowym, urlop ten przechodzi na kolejny rok i staje się urlopem zaległym. Pracodawca udziela go więc w kolejnym roku, pilnując aby został wykorzystany do końca września. Tak więc w przypadku niewykorzystania urlopu w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo nie daje możliwości wypłaty za tę niewykorzystaną część urlopu stosownego ekwiwalentu. Ekwiwalent za urlop wypłacany jest w przypadku rozwiązania umowy z pracownikiem, który nie wykorzystał pełnej puli dni urlopowych. Ma on stanowić swego rodzaju równoważnik prawa do dni wolnych od pracy w ramach urlopu wypoczynkowego. Skoro pracownik miał do nich prawo, a ich nie wykorzystał, otrzymuje od pracodawcy ekwiwalent urlopowy. Art. 171. § 1 Kodeksu pracy: *"W przypadku niewykorzystania przysługującego urlopu w całości lub w części z powodu rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy pracownikowi przysługuje ekwiwalent pieniężny."*

**Ekwiwalent za niewykorzystany urlop - kiedy nie trzeba wypłacać?** Zgodnie z art. 171 § 3 Kodeksu pracy pracodawca nie ma obowiązku wypłacenia ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy, jeśli strony postanowią o wykorzystaniu urlopu w czasie pozostawania pracownika w stosunku pracy na podstawie kolejnej umowy o pracę zawartej z tym samym pracodawcą bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę z tym pracodawcą.

**Kiedy wypłacić ekwiwalent za niewykorzystany urlop?** Ustawodawca ani w Kodeksie pracy ani w rozporządzeniu MPiPS w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop nie zawarł regulacji przesądzającej o terminie wypłaty ekwiwalentu za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. W doktrynie ugruntowała się jednak teza mówiąca o tym, że ostatecznym terminem na wypłatę ekwiwalentu pieniężnego jest ostatni dzień zatrudnienia, ponieważ w tym dniu pracownik nabywa prawo do ekwiwalentu.

Taką opinię potwierdza Sąd Najwyższy m.in. w wyroku z dnia 29 marca 2001 r. (I PKN 336/00). Zgodnie z SN w dniu rozwiązania stosunku pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego w naturze przekształca się w prawo do ekwiwalentu pieniężnego za

niewykorzystany urlop. Dopiero teraz rozpoczyna się bieg terminu przedawnienia roszczenia o ekwiwalent pieniężny za niewykorzystany urlop wypoczynkowy. Przekroczenie terminu na wypłatę ekwiwalentu pieniężnego za niewykorzystany urlop wypoczynkowy może zostać uznane za wykroczenie z art. 282 § 1 pkt 1 Kodeksu pracy, a za każdy dzień opóźnienia należą się pracownikowi odsetki zgodnie z art. 481 § 1 Kodeksu cywilnego.

Podstawa prawna: Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 r. Kodeks pracy (Dziennik Ustaw rok 2020 poz. 1320). Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 8 stycznia 1997 r. w sprawie szczegółowych zasad udzielania urlopu wypoczynkowego, ustalania i wypłacania wynagrodzenia za czas urlopu oraz ekwiwalentu pieniężnego za urlop (Dziennik Ustaw rok 1997 nr 2 poz. 14 z późn. zm.). Ustawa z dnia 23 kwietnia 1964 r. Kodeks cywilny (Dziennik Ustaw rok 2020 poz. 1740).

**Przeczytajcie z uwagą tekst poniżej. Nie jest to jeszcze obowiązujące prawo, ale ma się tak stać z dniem 01.01.2022r. Naszym zdaniem zmiana ta, przygotowana przez obecnie rządzących, może znacząco wpłynąć na nasze życie.**

### **Zmiany w ubezpieczeniach społecznych w 2022 r.**

Do Sejmu, po poprawkach Senatu, ponownie trafił projekt ustawy MRiPS z dnia 24 czerwca 2021 r. o zmianie ustawy o systemie ubezpieczeń społecznych oraz niektórych innych ustaw. Projekt ustawy wprowadza następujące zmiany:

#### **1. Skrócenie okresu pobierania zasiłku chorobowego po ustaniu zatrudnienia.**

Obecnie, zgodnie z art. 8 ustawy z dnia 25.06.1999 r. o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (zwanej dalej ustawą zasiłkową), zasiłek chorobowy przysługuje przez okres trwania niezdolności do pracy z powodu choroby (lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2) nie dłużej jednak niż przez 182 dni, a w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej gruźlicą lub w czasie ciąży nie dłużej niż przez 270 dni. Powyższy okres zasiłkowy obowiązuje w czasie trwania stosunku pracy i po jego ustaniu.

Nowelizacja przewiduje, że „za okres niezdolności do pracy lub niemożności wykonywania pracy z przyczyn określonych w art. 6 ust. 2 przypadający po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego zasiłek chorobowy przysługuje nie dłużej niż przez 91 dni. Nie dotyczy to niezdolności do pracy, o której mowa w art. 11 ust. 2 pkt 2, oraz spowodowanej gruźlicą lub występującej w trakcie ciąży”. Zatem za okres niezdolności do pracy przypadający po ustaniu zatrudnienia zasiłek chorobowy ma się należeć nie dłużej niż przez 91 dni.

#### **2. Zliczanie okresów niezdolności do pracy do jednego okresu zasiłkowego.**

W obecnym stanie prawnym, zgodnie z art. 9 ust 2 ustawy zasiłkowej, do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzedniej niezdolności do pracy, spowodowanej tą samą chorobą, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni.

Po zmianie art. 9 ust. 2 ma otrzymać brzmienie: „Do okresu zasiłkowego wlicza się okresy poprzednich niezdolności do pracy, jeżeli przerwa pomiędzy ustaniem poprzedniej a powstaniem ponownej niezdolności do pracy nie przekraczała 60 dni. Do okresu zasiłkowego nie wlicza się okresów niezdolności do pracy przypadających przed przerwą nie dłuższą niż 60 dni, jeżeli po przerwie niezdolność do pracy wystąpiła w trakcie ciąży.”

W tej sytuacji nie będzie mieć znaczenia rodzaj choroby, wszystkie okresy nieprzerwanej niezdolności do pracy (z wyjątkiem ciąży) oraz okresy niezdolności do pracy z przerwami nie dłuższymi niż 60 dni będą wliczane do jednego okresu zasiłkowego.

#### **3. Podwyższenie wysokości zasiłku chorobowego za czas pobytu w szpitalu.**

Obecnie, zasiłek chorobowy za okres pobytu w szpitalu wynosi 70% podstawy wymiaru zasiłku (art. 11 ust. 1a ustawy zasiłkowej).

Nie dotyczy to okresu, za który pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia chorobowego oraz w okresie ciąży.

Po zmianie zasiłek chorobowy za dni pobytu w szpitalu będzie wynosił: „80% podstawy wymiaru zasiłku.”

#### **4. Zmiana terminów wypłat świadczeń z ubezpieczeń społecznych.**

Obecnie płatnicy składek będący płatnikami zasiłków dokonują wypłaty świadczeń w terminach przyjętych dla wypłaty wynagrodzeń, natomiast ZUS wypłaca zasiłki na bieżąco po stwierdzeniu uprawnień jednak nie później niż w ciągu 30 dni od daty złożenia dokumentów niezbędnych do stwierdzenia uprawnień.

Po zmianie ZUS i płatnicy będą zobowiązani do wypłaty zasiłków „na bieżąco po stwierdzeniu uprawnień (..), nie później jednak niż w ciągu 30 dni od dnia wyjaśnienia ostatniej okoliczności niezbędnej do ustalenia prawa do zasiłku.”

Oznacza to, że wypłata zasiłku może zostać wydłużona i będzie następować dopiero po wyjaśnieniu wszystkich ewentualnych wątpliwości. Ustawa ma wejść w życie z dn. 1 stycznia 2022 r.



Biuletyn redaguje:

**Janusz Waloszyk**

<http://www.mkrzzdrpkp.tgory.pl/>



**719-1350**

**MKR ZZDR PKP  
przy ZLK T. Góry**