

## Najserdeczniejsze życzenia urodzinowe dla:



### W NUMERZE.



**Podwyżki**

.....Str.2



**Warto wiedzieć**

.....Str.2-4

#### Sekcja Tarnowskie Góry:

- ✦ Grzegorz Duljasz
- ✦ Patryk Gendera
- ✦ Jan Janik
- ✦ Marcin Koprowski
- ✦ Piotr Matuszczyk
- ✦ Łukasz Michalik
- ✦ Janusz Mularski
- ✦ Michał Opara
- ✦ Henryk Pawliczek
- ✦ Krzysztof Sowa
- ✦ Joanna Srebro
- ✦ Marcin Stańczewski
- ✦ Arkadiusz Stroba

#### Sekcja Racibórz:

- ✦ Daria Gala
- ✦ Eunika Paloch
- ✦ Kamila Skóra

#### Sekcja Herby Nowe:

- ✦ Dorota Błaszczuk
- ✦ Przemysław Piszal

#### Sekcja Gliwice:

- ✦ Adam Bijak
- ✦ Anna Górska
- ✦ Anna Prejzner
- ✦ Barbara Łomża
- ✦ Sebastian Moś
- ✦ Kamil Nogiec
- ✦ Daniel Szopa
- ✦ Adrian Zasuń
- ✦ Wiktoria Żak

#### Sekcja Rybnik:

- ✦ Beata Bryś
- ✦ Urszula Chruszcz
- ✦ Marzena Ciborowska
- ✦ Paweł Czeryba
- ✦ Alina Korczyńska
- ✦ Izabela Niewelt
- ✦ Marzena Pazur
- ✦ Grażyna Przychodzka
- ✦ Mariola Rudzińska
- ✦ Jakub Skutela
- ✦ Edyta Szpilska
- ✦ Magdalena Ziętek



Są dni, które pamiętać należy. Te, które w sercu będą zapisane. Wraz z nimi słowa, życzenia, ciepłe i piękne.. Po prostu życzenia szczęścia, w każdej życia dziedzinie, niech będzie jak kwiat wiecznie kwitnący, niech nigdy przenigdy nie minie. Lecz do życzeń i radę maleńką dołączyć wypada: szczęścia należy pragnąć, bo do pragnących przychodzi.

**P**odwyżki  
W poprzednim wydaniu biuletynu wyraziliśmy nadzieję, że rozmowy dotyczące podwyżek w końcu ruszą i nabiorą tempa, jeżeli termin ich wdrożenia ma nastąpić wcześniej niż w latach ubiegłych. Tak właśnie się stało. W dniu 12.04.2023 r. odbyło się pierwsze oficjalne spotkanie z Panem Ireneuszem Merchlem Prezesem Zarządu PKP PLK S.A. w sprawie wzrostu wynagrodzeń w roku bieżącym.

Pracodawca ze swej strony zaproponował podwyżkę wynagrodzeń w trzech wariantach:

- 1 - 450 złotych podwyżki wynagrodzenia zasadniczego od dnia 01 maja br.
- 2 - 520 złotych podwyżki wynagrodzenia zasadniczego od dnia 01 czerwca br.
- 3 - 580 złotych podwyżki wynagrodzenia zasadniczego od dnia 01 lipca br.

**Ż**ki  
W wyniku konstruktywnej dyskusji, strona związkowa dokonała korekty swoich żądań. Uzgodnione stanowisko jako wspólne, przedstawiono pracodawcy. Organizacje związkowe oczekują wzrostu wynagrodzenia zasadniczego w wysokości średnio 650 złotych na pracownika od dnia 01 czerwca 2023 r. Niestety pracodawca nie był skłonny do podpisania z nami porozumienia określającego oczekiwany wzrost wynagrodzeń i spotkanie zostało zakończone, a termin kolejnego planowany jest w połowie miesiąca maja.

Do tego terminu pracodawca dał sobie czas na znalezienie środków na podwyżkę wynagrodzeń, która będzie satysfakcjonująca i spełni oczekiwania pracowników naszej spółki.

W przypadku braku porozumienia na kolejnym spotkaniu, związki zawodowe rozważają możliwość przeprowadzenia akcji protestacyjnej. Oczekiwania strony społecznej, które wydają się pracodawcy zbyt wysokie, wynikają z otaczającej nas sytuacji.

To spotkanie poświęcone było, tak by się wydawało, wzrostowi wynagrodzeń dla pracowników PKP PLK S.A. Tak by się wydawało dlatego, ponieważ podwyżka płac, o którą występujemy, mimo iż wydaje się relatywnie duża, to jest jedynie próbą obrony siły nabywczej pieniędzy, które zarabiają pracownicy naszej spółki. Abyśmy mogli mówić o realnym wzroście wynagrodzeń, to powinien on być nie mniejszy niż rzeczywista stopa inflacji powiększona o parę punktów bazowych. Tylko wtedy będziemy mogli mówić o tym, że w naszej firmie nastąpił faktyczny wzrost wynagrodzeń.

Wystarczy spojrzeć na liczby. Inflacja w Polsce w lutym 2023 r. wyniosła 18,4 procent rok do roku. To najwyższy odczyt od grudnia 1996 r. A pamiętać należy, że wzrost cen towarów i usług konsumpcyjnych w 2022 r. w stosunku do roku poprzedniego wyniósł również około 15 procent.

Nie zapominając przy tym, że te wskaźniki, podane przez GUS to jedynie uśredniona wartość inflacji, wynikła z jej różnych segmentów, która nie pokazuje prawdziwej skali inflacji. Bo gdyby skupić się już tylko na tych wartościach, które dotyczą bezpośrednio pracowników, to okazuje się, że jest o wiele gorzej.

Jak podał GUS, ceny żywności wzrosły w lutym bieżącego roku o 24 proc. r/r, a użytkowanie mieszkania i nośniki energii – o 22,7 proc. Natomiast w roku 2022 ceny żywności były wyższe o niemal 20%, a paliw samochodowych (o 36,8%) i nośników energii, czyli prądu, gazu i węgla (o 36,6%), w porównaniu z rokiem 2021. Te dane wyraźnie pokazują prawdziwy obraz sytuacji ekonomicznej w naszym kraju.

Uczciwość wymaga, aby zgodzić się z tezą pracodawcy, że ostatnie lata przyniosły spory wzrost wynagrodzeń w naszej spółce. Bo tak faktycznie jest. Niestety, okoliczności związane z gospodarką i finansami państwa, deprecjonują te działania. W związku z tym w dalszym ciągu nie jesteśmy atrakcyjni na rynku pracy i mamy problemy z zatrudnianiem fachowców. Dlatego zasadnym jest utrzymanie pozytywnego trendu dotyczącego maksymalizacji wzrostu wynagrodzeń w naszej spółce, ponieważ będzie to miało korzystny wpływ na rozwój naszej firmy oraz zadowolenie pracowników, co samo w sobie jest już wartością dodaną.

26 kwietnia 2023 r. weszły w życie przepisy dostosowujące polski kodeks pracy do unijnej dyrektywy 2019/1158 w sprawie równowagi między życiem zawodowym a prywatnym. Pracownicy zyskują m.in. możliwość korzystania z nowych dni wolnych od pracy: urlopu opiekuńczego i zwolnienia z powodu siły wyższej. Co tak naprawdę zmieni się dla pracowników i pracodawców? 5 dni bezpłatnego urlopu opiekuńczego – czym różni się od zwolnienia lekarskiego na członka rodziny i urlopu na żądanie?

Przepisy wprowadzają bezpłatny urlop opiekuńczy w wymiarze do 5 dni w roku kalendarzowym. Przysługuje on w celu zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia osobie będącej członkiem rodziny lub zamieszkującej w tym samym gospodarstwie domowym, która wymaga znacznej opieki lub wsparcia z poważnych względów medycznych. **Urlopu opiekuńczego nie można wziąć na siebie.** Ustawodawca ściśle określa, na kogo przysługuje urlop opiekuńczy – może to być: dziecko, małżonek, rodzice. Pracownik chcący skorzystać z urlopu opiekuńczego musi najpóźniej dzień przed złożeniem pracodawcy pisemny wniosek (papierowy lub elektroniczny). Pracodawca nie może pracownikowi tego urlopu odmówić.

**Urlop opiekuńczy a urlop na żądanie.**

**W Kodeksie pracy pozostają dotychczasowe 4 dni urlopu na żądanie. Czym urlop opiekuńczy różni się od urlopu na żądanie?**

	Urlop opiekuńczy	Urlop na żądanie
Wymiar	5 dni w roku kalendarzowym	4 dni w roku kalendarzowym
Odpłatność	Bezpłatny	Odpłatność 100% (jako część urlopu wypoczynkowego)
Urlop wypoczynkowy	Nie ma związku	Należy do puli urlopu wypoczynkowego
Wniosek	Pisemny, przynajmniej dzień przed	Może być w formie ustnej, także w dniu, w którym pracownik chce skorzystać z urlopu
Powód	Ściśle określony – poważne względy medyczne dotyczące wybranych członków rodziny lub zamieszkujących w tym samym gospodarstwie domowym	Dowolny
Odmowa pracodawcy	Nieemożliwa	Możliwa. Ale musi to uzasadnić.

Urlop opiekuńczy, mimo że jego możliwość wykorzystania ograniczona jest do poważnych względów medycznych, nie wymaga zaświadczenia lekarskiego. Możemy z niego skorzystać na przykład, gdy dzień wolny weźmie opiekunka naszego chorego na Alzheimera rodzica, a także w innych sytuacjach, w których L4 nie przysługuje. Wniosek o urlop opiekuńczy musi mieć także konkretną treść – trzeba w nim podać imię i nazwisko osoby oraz przyczynę konieczności zapewnienia jej opieki lub wsparcia. W przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny trzeba także podać adres zamieszkania - powinna ona zamieszkiwać w tym samym gospodarstwie domowym.

**Urlop opiekuńczy a dwa dni opieki nad dzieckiem.**

**W Kodeksie pracy pozostały dotychczasowe dwa dni na opiekę nad dzieckiem. Czym różni się od urlopu opiekuńczego?**

	Urlop opiekuńczy	Opieka nad dzieckiem
Wymiar	5 dni	2 dni lub 16 godzin, bez względu na liczbę dzieci, może skorzystać tylko jeden rodzic
Odpłatność	Bezpłatny	Odpłatność 100%
Urlop wypoczynkowy	Nie ma związku	Nie ma związku
Wniosek	Pisemny, przynajmniej dzień przed	O sposobie wykorzystania (2 dni albo 16 godzin) w danym roku kalendarzowym decyduje pracownik w pierwszym wniosku o udzielenie takiego zwolnienia złożonym w danym roku kalendarzowym. Z tego uprawnienia w danym roku może skorzystać tylko jeden rodzic, nawet w sytuacji, gdy oboje są zatrudnieni.
Powód	Ściśle określony – poważne względy medyczne dotyczące wybranych członków rodziny lub zamieszkujących w tym samym gospodarstwie domowym	Dowolny, warunkiem jest posiadanie przynajmniej jednego dziecka w wieku poniżej 14 lat
Odmowa pracodawcy	Nieemożliwa	Możliwa, ale pracodawca nie może odmówić pracownikowi skorzystania z dni wolnych na opiekę nad dzieckiem jako takich, może jednak nie zgodzić się na skorzystanie w nich terminie, który powoduje dezorganizację pracy firmy. Ale musi to uzasadnić.

**Zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej.** Do katalogu zmian związanych z równowagą między życiem zawodowym i prywatnym od 26 kwietnia br. weszło zwolnienie od pracy z powodu siły wyższej. Pracownikowi przysługują będą w roku kalendarzowym 2 dni (lub 16 godzin) wolne od pracy z zachowaniem prawa do 50 proc. wynagrodzenia (w wysokości obliczanej jak w przypadku wynagrodzenia za okres urlopu wypoczynkowego). Pracownik będzie mógł wziąć wolne w przypadku choroby, wypadku lub innej nagłej konieczności, a pracodawca nie będzie mógł mu tego odmówić. Wniosek można złożyć ustnie lub pisemnie, nawet w dniu, w którym taka sytuacja zaistnieje.

**Czy nowe przepisy pomogą złapać balans między pracą a życiem prywatnym?** Urlop opiekuńczy czy wolne z powodu działania siły wyższej oraz inne zmiany w polskim prawie pracy, które wchodzi w ramach dostosowania do unijnej dyrektywy 2019/1158, są ważnym krokiem naprzód. Wielką zaletą wdrażanych właśnie przepisów jest to, że w przestrzeni publicznej zaczynamy więcej myśleć i mówić o równowadze między pracą a życiem prywatnym.

Zwłaszcza w przypadku rodziców dostrzegamy, że tej grupie społecznej szczególnie trzeba pomóc w łączeniu obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Nowe przepisy wprowadzają także zapisy dotyczące elastycznego czasu pracy i podnoszą z 4 do 8 lat wiek dziecka, którego pracujący rodzice mogą nie zgadzać się na delegacje i nadgodziny oraz wnioskować o pracę zdalną. Pięciodniowy urlop opiekuńczy rewolucją raczej nie będzie. Jest bezpłatny i pracownicy nie będą się na niego decydować na masową skalę, raczej w ostateczności. Podobnie z dwoma dniami wolnego z tytułu działania siły wyższej, które są odpłatne w 50%. Ale dają pewne możliwości.



**W związku z tym, że często pytacie o kwestie związane z różnego rodzaju urlopami, a powyżej przedstawiliśmy Wam zasady dotyczące nowinek z nimi związanych, to przypomnimy Wam, dla uzupełnienia, zasady dotyczące urlopów okolicznościowych. Tekst poniżej.**

**Urlop okolicznościowy - jakie zdarzenia i okoliczności?** Przyczyny uniemożliwiające stawienie się pracownika do pracy i jej świadczenie oraz usprawiedliwiające nieobecność pracownika w pracy mogą być różne. Poczynając od urlopu, choroby, opieki nad dzieckiem, skończywszy na zdarzeniach losowych i okolicznościach wprost wskazanych w Rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy z dnia 15 maja 1996 r. (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632), takich jak np. stawienie się przed organem w związku z wezwaniem, ślub, udział w pogrzebie czy uczestniczenie w akcji ratowniczej. Trzeba więc wyróżnić zwolnienia od pracy oraz okoliczności osobiste dotyczące pracownika, które uprawniają go do dodatkowych dni wolnych od pracy.

**Zwolnienia od pracy - wezwanie przez organy.** Obligatoryjne dla pracodawcy jest zwolnienie pracownika od pracy, jeżeli obowiązek taki wynika z przepisów prawa, w tym np. z odpowiedniego dokumentu dot. wezwania do stawienia się pracownika przed:

- organem administracji rządowej, samorządu terytorialnego, sądu, prokuratury, policji albo organu prowadzącego postępowanie w sprawach o wykroczenia;
- organem właściwym w zakresie powszechnego obowiązku obrony;
- organem prowadzącym postępowanie, w którym pracownik wykonuje czynności biegłego (co ważne, wówczas łączny wymiar zwolnień z tego tytułu nie może przekraczać 6 dni w ciągu roku kalendarzowego);
- Najwyższą Izbę Kontroli, jeżeli pracownik występuje w charakterze specjalisty czy świadka w postępowaniu kontrolnym prowadzonym przez NIK.

**Wezwanie dla członka komisji pojednawczej.** Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas niezbędny do wzięcia udziału w posiedzeniu komisji pojednawczej w charakterze członka tej komisji. Dotyczy to także pracownika będącego stroną lub świadkiem w postępowaniu pojednawczym. Wówczas pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy.

**Badania lekarskie, szczepienia ochronne.** Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas niezbędny do przeprowadzenia obowiązkowych badań lekarskich i szczepień ochronnych przewidzianych przepisami o zwalczaniu chorób zakaźnych, o zwalczaniu gruźlicy oraz o zwalczaniu chorób wenerycznych. Wówczas pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy.

**Honorowy krwiodawca.** Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika będącego krwiodawcą na czas oznaczony przez stację krwiodawstwa w celu oddania krwi czy do przeprowadzenia zaleconych przez stację krwiodawstwa okresowych badań lekarskich, jeżeli nie mogą one być wykonane w czasie wolnym od pracy. Wówczas pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy.

**Zwolnienia od pracy - inne przypadki.** Ponadto pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika w celu przeprowadzenia zajęć dydaktycznych, udziału w posiedzeniach rady nadzorczej, uczestniczenia w akcjach ratowniczych (np. w ramach działań w ochotniczej straży pożarnej, w Górskim Ochotniczym Pogotowiu Ratunkowym, w Morskiej Służbie Poszukiwania i Ratownictwa). Co do działań w tych dwóch ostatnich pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy. Zwolnienie od pracy przysługuje też pracownikowi będącemu członkiem doraźnym w Państwowej Komisji Badania Wypadków Kolejowych, ujętym na liście ministra właściwego do spraw transportu.

**Jakie są urlopy okolicznościowe i ile dni?** Pracodawca jest obowiązany zwolnić od pracy pracownika na czas obejmujący albo 2 dni albo 1 dzień w zw. z wystąpieniem okoliczności osobistych, tj. ślubu, narodzin czy zgonu i pogrzebu. Wszystko zależy od danej okoliczności występującej w życiu pracownika. Może to być:

- **2 dni** - w razie ślubu pracownika lub urodzenia się jego dziecka albo zgonu i pogrzebu małżonka pracownika lub jego dziecka, ojca, matki, ojczyma lub macochy. Istnieje również możliwość podzielenia tych dwóch dni, np. jeden dzień na organizację dokumentacji i wydarzeń związanych ze ślubem a drugi na samą uroczystość.

Co ważne, są to dodatkowe 2 dni urlopu. Nie mieszczą się one w 20-to czy 26-cio dniowym urlopie wypoczynkowym. Trzeba jednak pamiętać, że urlop okolicznościowy to nie urlop na żądanie, który wynosi 4 dni i wlicza się do puli urlopu wypoczynkowego.

- **1 dzień** - w razie ślubu dziecka pracownika albo zgonu i pogrzebu jego siostry, brata, teściowej, teścia, babki, dziadka, a także innej osoby pozostającej na utrzymaniu pracownika lub pod jego bezpośrednią opieką.

Pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia za czas nieobecności spowodowanej ww. okolicznościami.

**Zawiadomienie - kiedy i jak to zrobić?** Oczywiście pracownik zobowiązany jest uprzedzić pracodawcę o przyczynie i przewidywanym okresie nieobecności w pracy (szczególnie jeżeli przyczyna tej nieobecności jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia, np. ślub). Wówczas pracownik powinien złożyć pisemny wniosek o urlop okolicznościowy.

**Jak obliczyć wynagrodzenie za urlop okolicznościowy W 2023 roku?** Za czas urlopu okolicznościowego płaci albo pracodawca (pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia) albo rekompensatę pieniężną za czas zwolnienia od pracy wypłaca właściwy organ. Przy ustalaniu wynagrodzenia za czas zwolnienia od pracy oraz za czas niewykonywania pracy, gdy przepisy przewidują zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia, w 2023 roku stosuje się zasady obowiązujące przy ustalaniu wynagrodzenia za urlop, z tym, że składniki wynagrodzenia ustalone w wysokości przeciętnej oblicza się z miesiąca, w którym przypadło zwolnienie od pracy lub okres niewykonywania pracy.

Z kolei, jeśli chodzi o rekompensatę, w razie skorzystania przez pracownika ze zwolnienia od pracy, w związku z: wezwaniem organu właściwego w zakresie powszechnego obowiązku obrony; wezwaniem organu administracji, sądu, prokuratury, policji; wezwaniem

dla biegłego; wezwaniem na świadka przez NIK; nieobecnością pracownika będącego członkiem ochotniczej straży pożarnej, czy na czas wykonywania obowiązku świadczeń osobistych (tj. w związku ze stanem kłęski żywiołowej) - pracodawca wydaje zaświadczenie określające wysokość utraconego wynagrodzenia za czas tego zwolnienia, w celu uzyskania przez pracownika od właściwego organu rekompensaty pieniężnej z tego tytułu. Może być jednak tak, że np. regulamin wynagradzania obowiązujący u pracodawcy przewiduje zachowanie przez pracownika prawa do wynagrodzenia za czas ww. zwolnienia.

**Podstawa prawna: Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy oraz udzielania pracownikom zwolnień od pracy z dnia 15 maja 1996 r. (t.j. Dz.U. z 2014 r. poz. 1632)**



Biuletyn redaguje:  
**Janusz Waloszyk**  
<http://www.mkrzzdrpkp.tgory.pl/>



**719-1350**

**MKR ZZDR PKP  
przy ZLK T. Góry**