

REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 180 (245) 2023

NSZZ **SOLIDARNOŚĆ** w ANWILU S.A.

Sejm uchwalił nowelizację ustawy o emeryturach pomostowych



Sejm uchwalił nowelizację ustawy o emeryturach pomostowych uchylającą wygasający charakter tego świadczenia. Będą one przysługiwać również osobom, które nie posiadają stażu pracy w warunkach szczególnych przed 1 stycznia 1999 r.

Zapisy nowelizacji wypełniają jeden z punktów porozumienia rządu z NSZZ „Solidarność” z 7 czerwca br.

Za przyjęciem nowelizacji głosowało 432 posłów, 3 było przeciw, 14 wstrzymało się od głosu.

Uchylenie wygasającego charakteru emerytur pomostowych

W nowelizacji ustawy o emeryturach pomostowych zapisano m.in. uchylenie wygasającego charakteru emerytur pomostowych. Obecnie emerytury pomostowe przysługują tylko tym osobom, które przed 1 stycznia 1999 r. wykonywały pracę w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze. To oznacza, że emerytury pomostowe mają charakter wygasający. Nowelizacja to znosi.

Jak wskazano w uzasadnieniu do projektu, postęp technologiczny, który był zakładany w momencie wprowadzania przepisów ustawy, nie poprawił warunków pracy w stopniu upoważniającym do stwierdzenia, że warunki szkodliwe zostały w całości wyeliminowane. Dlatego autorzy projektu uznali, że potrzebne jest zniesienie wymogu wykonywania pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, wykonywanej przed dniem 1 stycznia 1999

r, jako warunku nabycia prawa do emerytury pomostowej.

W projekcie wskazano, że zmiany wymaga także – przewidziana w ustawie o emeryturach pomostowych – instytucja rekompensaty. Rekompensata to odszkodowanie za utratę możliwości nabycia prawa do wcześniejszej emerytury z tytułu pracy o szczególnym charakterze. Dlatego w nowelizacji zapisano m.in., że okres takiej pracy, który uprawnia do ustalenia rekompensaty, musi przypadać przed 1 stycznia 2009 r.

Nowelizacja ma na celu także rozwiązać problem obchodzenia prawa, które reguluje kwestie zawieszania prawa do emerytury pomostowej.

Obecnie prawo do emerytury pomostowej ulega zawieszeniu bez względu na wysokość uzyskiwanego przychodu w razie podjęcia pracy w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Regulacja ta pozwala na zawieszenie prawa do emerytury pomostowej tylko w sytuacji świadczenia przez pracownika w ramach stosunku pracy.

W nowelizacji zapisano, że każda forma wykonywania tego rodzaju pracy, bez względu na jej podstawę prawną, powoduje zawieszenie prawa do emerytury pomostowej.

Zmiany w prawie pracy w 2023 roku – c.d.

- [Większe uprawnienia pracowników i członków ich rodzin](#)

Urlop opiekuńczy

Pracownikowi przysługuje w ciągu roku kalendarzowego urlop opiekuńczy 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.

Urlop ten można wykorzystać jednorazowo lub w częściach. Wymiar urlopu wynosi **5 dni**, a pracownik nie pobiera z tytułu korzystania z niego wynagrodzenia.

Ważne! Za członka rodziny uważamy syna, córkę, matkę, ojca lub małżonka.

Urlopu udzielasz na wniosek pracownika, złożony w postaci papierowej lub elektronicznej w terminie nie krótszym niż 1 dzień przed rozpoczęciem korzystania z tego urlopu.

Informacje wymagane we wniosku:

- imię i nazwisko osoby, która wymaga znacznej opieki lub znacznego wsparcia z poważnych względów medycznych,
- przyczyna konieczności zapewnienia przez pracownika osobistej opieki lub wsparcia
- w przypadku członka rodziny – stopień pokrewieństwa z pracownikiem, a w przypadku osoby niebędącej członkiem rodziny – adres zamieszkania tej osoby.

Ważne! We wniosku nie trzeba podawać szczegółowych informacji o stanie zdrowia osoby, której pracownik zapewnia osobistą opiekę. Wystarczy wskazać na konieczność zapewnienia osobistej opieki lub wsparcia przez pracownika.

Za czas urlopu opiekuńczego pracownik **nie zachowuje prawa do wynagrodzenia.**

Zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej

Pracownikowi przysługuje zwolnienie od pracy z powodu działania siły wyższej w pilnych sprawach rodzinnych spowodowanych chorobą lub wypadkiem.

Wymiar zwolnienia wynosi **2 dni lub 16 godzin** w ciągu roku kalendarzowego.

Pracownik korzystający z tego zwolnienia zachowuje prawo do połowy wynagrodzenia.

Masz obowiązek udzielić tego zwolnienia na wniosek pracownika zgłoszony najpóźniej w dniu korzystania z tego zwolnienia.

Tak jak w przypadku urlopu na żądanie, pracownik może złożyć wniosek w każdej dostępnej formie.

Elastyczny rozkład czasu pracy

Pracownik wychowujący dziecko do ukończenia przez nie 8. roku życia może złożyć wniosek o **zastosowanie elastycznej organizacji pracy**. Musi to zrobić w terminie nie krótszym niż **21 dni** przed planowanym rozpoczęciem korzystania z elastycznej organizacji pracy.

We wniosku o elastyczną organizację pracy pracownik wskazuje:

- imię i nazwisko oraz datę urodzenia dziecka
- przyczynę konieczności skorzystania z elastycznej organizacji pracy
- termin rozpoczęcia i zakończenia korzystania z elastycznej organizacji pracy

- rodzaj elastycznej organizacji pracy, z której pracownik planuje korzystać.

Rozpatrując wniosek pracownika o elastyczną organizację pracy, musisz uwzględnić potrzeby pracownika – w tym termin i przyczynę konieczności korzystania z elastycznej organizacji pracy – a także swoje potrzeby i możliwości – w tym konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, organizację pracy lub rodzaj pracy wykonywanej przez pracownika.

Jako elastyczną organizację pracy rozumie się między innymi:

- obniżenie wymiaru etatu
- pracę zdalną
- system pracy weekendowej.

Pracownik wnioskujący o elastyczną organizację pracy może w każdym czasie złożyć wniosek o powrót do poprzedniej organizacji pracy.

Ważne! Nie możesz wypowiedzieć lub rozwiązać bez wypowiedzenia umowy o pracę z pracownikiem, który wystąpił o elastyczną organizację pracy.

Dodatkowa ochrona pracowników przed zwolnieniem w okresie ciąży i urlopu macierzyńskiego

Pracodawca nie może wypowiedzieć ani rozwiązać umowy o pracę z pracownikiem, a nawet czynić przygotowań do zwolnienia pracownika:

- w okresie ciąży
- w okresie urlopu macierzyńskiego
- od dnia złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie do dnia zakończenia:
- urlopu macierzyńskiego lub jego części

- urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego lub jego części, urlopu ojcowskiego lub jego części
- urlopu rodzicielskiego lub jego części.

Zakaz zaczyna obowiązywać na:

- 14 dni przed rozpoczęciem korzystania z części urlopu macierzyńskiego i części urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego
- 21 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu rodzicielskiego lub jego części
- 7 dni przed rozpoczęciem urlopu ojcowskiego lub jego części.

Rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w okresie ciąży, urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego, urlopu ojcowskiego lub urlopu rodzicielskiego może nastąpić tylko w razie ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy.

Urlop rodzicielski

Pracownik może składać, **w postaci papierowej lub elektronicznej**, wnioski w sprawie:

- rezygnacji z korzystania z części urlopu macierzyńskiego przez pracownicę
- udzielania części urlopu macierzyńskiego pracownikowi – ojcu albo innemu członkowi najbliższej rodziny
- udzielania urlopu rodzicielskiego
- urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego oraz zwolnienia od pracy dla pracowników wychowujących dziecko do 14 lat.

Wydłużenie wymiaru urlopu rodzicielskiego

Pracownicy będący rodzicami dziecka mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad dzieckiem w wymiarze do:

- 41 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie
- 43 tygodni – w przypadkach porodu mnogiego.

Pracownicy będący rodzicami dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 65 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie
- 67 tygodni – w przypadkach porodu mnogiego.

Ważne! Urlop rodzicielski w nowym, wyższym niż dotychczas wymiarze, nadal przysługuje łącznie obojgu pracownikom rodzicom dziecka.

Każdemu z pracowników rodziców dziecka przysługuje **wyłączne prawo do 9 tygodni urlopu rodzicielskiego**, a prawa tego nie można przenieść na drugiego z rodziców dziecka.

Zmiana zasad wykorzystywania urlopu rodzicielskiego

Dotąd pracownik miał możliwość wykorzystywania maksymalnie 16-tygodniowej części urlopu w późniejszym terminie.

Obecnie może wnioskować o urlop rodzicielski, który zostanie mu udzielony

jednorazowo albo w maksymalnie **5 częściach**. Skorzysta z niego nie później niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko, którego dotyczy wniosek, ukończy **6. rok życia**.

Pracownicy mogą zatem korzystać z urlopu rodzicielskiego w dowolnym terminie, nie dłużej jednak niż do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy 6. rok życia i nie więcej niż w 5 częściach.

Łączenie urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy

Jeżeli pracownik będący rodzicem dziecka łączy korzystanie z urlopu rodzicielskiego z wykonywaniem pracy u swojego pracodawcy, to wymiar urlopu rodzicielskiego **ulega wydłużeniu**, nie dłużej jednak niż do:

- 82 tygodni – w przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie
- 86 tygodni – w przypadkach porodu mnogiego.

W przypadku pracownika będącego rodzicem dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, wymiar urlopu rodzicielskiego ulega wydłużeniu, nie dłużej jednak niż do:

- 130 tygodni – przypadku urodzenia jednego dziecka przy jednym porodzie
- 134 tygodni – w przypadkach porodu mnogiego.

Skrócenie czasu na skorzystanie z urlopu ojcowskiego

Pracownik ojciec ma **mniej czasu na skorzystanie z urlopu ojcowskiego**.

Dotąd były to 24 miesiące. Obecnie jest to **12 miesięcy** od dnia urodzenia dziecka.

Ojcowie mają prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze 2 tygodni, który przysługuje z okazji narodzin dziecka pracownika.

Urlop rodzicielski dla pracowników występujących o adopcję dziecka

Również w przypadku pracowników starających się o adopcję dziecka ma zastosowanie nowy wymiaru urlopu rodzicielskiego:

- 41 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka
- 43 tygodnie – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka
- 38 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka.

Pracownicy występujący o adopcję dziecka w przypadku dziecka posiadającego zaświadczenie stwierdzające ciężkie i nieodwracalne upośledzenie albo nieuleczalną chorobę zagrażającą życiu, które powstały w prenatalnym okresie rozwoju dziecka lub w czasie porodu, mają prawo do urlopu rodzicielskiego w celu sprawowania opieki nad tym dzieckiem w wymiarze do:

- 65 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie jednego dziecka
- 67 tygodni – w przypadku jednoczesnego przyjęcia na wychowanie więcej niż jednego dziecka
- 62 tygodni – w przypadku przyjęcia na wychowanie starszego dziecka.

Powrót pracownika do pracy po urlopie związanym z rodzicielstwem

Zmiana przepisów dotyczy włączenia wszystkich urlopów związanych z rodzicielstwem, po zakończeniu których twoim obowiązkiem jest dopuszczenie pracownika do pracy. Należą do nich:

- urlop macierzyński
- urlop na warunkach urlopu macierzyńskiego
- urlop rodzicielski
- urlop ojcowski
- urlop wychowawczy.

Pracownik po takim urlopie ma prawo wrócić do pracy na dotychczasowym stanowisku, a jeżeli nie jest to możliwe, na stanowisku równorzędnym.

Pracodawca musi również zagwarantować pracownikowi powracającemu z urlopu prawa do wszelkiej poprawy warunków pracy, do której byłby on uprawniony, gdyby z takiego urlopu nie korzystał, na przykład podwyżki.

Uprawnienia pracownika opiekującego się dzieckiem do 8. roku życia

Dotąd pracownika opiekującego się dzieckiem do ukończenia przez nie 4. roku życia nie wolno było, bez jego zgody, zatrudniać w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Obecnie ta zasada dotyczy pracowników opiekujących się dzieckiem do **do 8. roku życia**. Oznacza to wydłużenie okresu, w którym pracownikowi nie można bez jego zgody polecać pracy w godzinach nadliczbowych, w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy, jak również delegować poza stałe miejsce pracy.

Emerytura pomostowa

Sejm odrzucił w piątek (red. 28 lipca 2023 r.) większość poprawek Senatu do ustawy o emeryturach pomostowych. Zapewnia ona ochronę działaczy związkowych w sprawach z zakresu prawa pracy i wyłącza dodatek za szczególne warunki pracy z płacy minimalnej.

Sejm przyjął w piątek tylko jedną poprawkę Senatu, która ujednocila terminologię ustawy do ustawy z dnia 18 listopada 2020 r. o doręczeniach elektronicznych.

Nowela wprowadza również podwyższenie z **500 zł do 840 zł** rocznego limitu odliczenia od dochodu wydatków z tytułu składek członkowskich zapłaconych na rzecz związków zawodowych w roku podatkowym.

Kolejnym rozwiązaniem zawartym w nowelizacji jest wyłączenie dodatku za szczególne warunki pracy z płacy minimalnej. Koszt wprowadzenia tego rozwiązania to ok. 42 mln zł. Zgodnie z obecnie obowiązującymi przepisami, do ustalania wysokości minimalnego wynagrodzenia nie wlicza się już dodatku za pracę w nadgodzinach, nagrody jubileuszowej, odprawy emerytalnej i rentowej, dodatku za pracę w nocy i dodatku stażowego.

HUMOR

Do apteki wchodzi blondynka i rozgląda się niepewnie. W końcu pyta aptekarza:

- Czy są testy ciążowe?
- Tak, są.
- A trudne mają pytania?

Redaguje zespół.

Wydaje: Komisja Zakładowa
NSZZ *Solidarność* w ANWILU S.A.
w ANWILU S.A. tel. (054) 414 65-65