

# REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 153 (218) 2021

NSZZ **Solidarność** w ANWILU S.A.

8 marca

ZFŚS na 2021



**Spełnienia wszystkich marzeń,  
zadowolenia, radości życiowej i aby  
każdy kolejny dzień był Dniem  
Kobiet.**

**Życzymy Wam wspaniałe  
niepowtarzalne Panie.**

*Komisja Zakładowa NSZZ  
„Solidarność”*

**Wysokość odpisu środków na  
indywidualne  
konta socjalne w 2021r.**

Dochód brutto za 2020 rok w przeliczeniu na jedną osobę w rodzinie (w zł)	Wysokość odpisu środków na Indywidualne konta socjalne (w zł)
do 1800	1850
1801÷2800	1520
2801÷3800	1300
3801÷5000	970
powyżej 5000	600

**UWAGA:** Dofinansowanie do wypoczynku przysługuje jeden raz w roku kalendarzowym, nie jest możliwe przesunięcie skorzystania ze świadczenia na rok następny i otrzymanie kwoty świadczenia skumulowanej z 2 lat kalendarzowych.

Dokładne informacje dotyczące innych świadczeń socjalnych dla pracowników dostępne są w zakładce HR Serwis pt. Świadczenia Socjalne (ZFŚS).

## Koronawirus - gdzie zadzwonić w przypadku podejrzenia choroby

Przypominamy, że dla pracowników ANWIL S.A. uruchomiono nr telefonu 887 875 585 oraz infolinię 54 421 03 60, pod którymi można uzyskać informacje dotyczące postępowania na wypadek kontaktu lub podejrzenia zachorowania na koronawirusa.

Absolutnie w żadnym przypadku nie wolno nam zgłaszać się samemu bezpośrednio do przychodni (chyba, że zostaniemy o to poproszeni), ani do oddziału zakaźnego - bez wcześniejszego uzgodnienia, czy konsultacja jest konieczna i gdzie powinna się odbyć. Prosimy o stosowanie się do powyższego zalecenia i korzystanie ze wskazanych numerów telefonów.

### URUCHOMIONE TELEFONY KONTAKTOWE

- Dyspozytor ANWILU: **19112** lub **19998**
- Infolinia dla pracowników ANWIL: **887 875 585**
- E-mail: [kor@anwil.pl](mailto:kor@anwil.pl)
- Centrum medyczne Medica oddział Prof-Med Włocławek: **54 421 03 60**
- Koordynator ds. sanitarno – epidemiologicznych: **601 301 334**
- Stacja sanitarno – epidemiologiczna, Dział Epidemiologii: **54 413 71 92, 54 413 71 93, 54 413 71 94**
- Izba Przyjęć oddziału zakaźnego szpitala w Toruniu ul. Zygmunta Krasińskiego 4/4a: **56 658 25 00** lub **56 662 54 43**
- Infolinia NFZ: **800 190 590**
- Infolinia PZU: **22 505 11 88**

## Negocjacje płacowe 2021

W dniu 17.02.2021 odbyło się pierwsze spotkanie negocjacyjne na 2021r.

### Propozycja NSZZ „Solidarność”

1. Wzrost o 5,5% płacy zasadniczej dla każdego Pracownika ANWIL S.A. od dnia 01.01.2021 r., co daje 320 zł.
2. Trzykrotne doładowanie kont osobistych dla każdego Pracownika ANWIL S.A. w łącznej wysokości 5500 zł w rozbięciu na kwoty: 2000 zł Święta Wielkanocne, 1500 zł we wrześniu z okazji 55-lecia ANWIL S.A., 2000 zł na Święta Bożego Narodzenia.

Termin oraz zasady wypłaty zostaną ustalone szczegółowo w zawartym porozumieniu.

3. Uruchomienie dla pracowników nieobjętych nagrodami jubileuszowymi programu PPE na zasadach jak w PKN „ORLEN”
4. Uruchomienie Kart paliwowych w wysokości 550 zł dla każdego Pracownika ANWIL S.A.
5. Środki na przeszerogowania Pracowników nie będą pochodzić z wynegocjowanej kwoty obligatoryjnej.

Pozostałe związki w dniu dzisiejszym podtrzymały propozycje jaką zaprezentował NSZZ „Solidarność”. W przypadku zmian w toku negocjacyjnym zostaną państwo poinformowani. Termin kolejnego spotkania negocjacyjnego zostanie ustalony w najbliższym czasie.

### IMPULS INFLACYJNY ZJADA WZROST WYNAGRODZEŃ!

Granica średniej płacy na poziomie 5 tys. zł brutto została w 2020 roku przebita, ale wzrost płac wyhamował. Do tego dochodzi inflacja. Jeśli ją uwzględnimy to zarobki rosły najwolniej od ośmiu lat.

Wysokość prognozowanego przeciętnego miesięcznego wynagrodzenia w gospodarce narodowej na ten rok to **5 259,00 zł brutto**. Przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2020 roku wyniosło **5167 zł** (ok. 3720 netto). GUS w komunikacie z 21 stycznia 2021 r. obwieścił, że przeciętne miesięczne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw w 2020 r. wyniosło **5411,45 zł**, czyli było wyższe.

W 2021 r. wskaźnik ten przewyższy zapewne prognozowane przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej o około 200 zł, czyli prawdopodobnie wyniesie ok. **5443,00 zł brutto**. Ale ceny nie stoją w miejscu.

Jeśli uwzględnimy wzrost cen, okazuje się, że średnia płaca brutto poszła w górę nie o 250 zł, a o niewiele ponad 80 zł. Średnioroczna inflacja w 2020 roku wyniosła 3,4 proc. Co więcej, inflacja w Polsce jest największa wśród krajów Unii Europejskiej, wynika z najnowszych danych Eurostatu za grudzień 2020 roku.

W 2020 roku średnie nominalne zarobki wzrosły o 5,1 proc., czyli najmniej od czterech lat. Natomiast zarobki realne (uwzględniające zmiany cen w sklepach) wzrosły zaledwie o 1,7 proc. i jest to najgorszy wynik od 2012 roku.

Jak realnie rosło przeciętne wynagrodzenie w ciągu ostatniej dekady? W 2018 roku realnie zarobki wzrosły o ponad 5 proc., a w 2017 roku – ponad 4 proc. W 2015 roku mieliśmy do czynienia z niewielką deflacją, czyli ceny lekko spadły, odczuwalny wzrost wynagrodzeń (4,2 proc.) był wyższy niż wynikający z danych (3,1 proc.).

Przytoczone dane odnoszą się do przeciętnych zarobków w gospodarce narodowej, a więc firm, w których liczba pracujących przekracza 9 osób oraz jednostek sfery budżetowej niezależnie od liczby pracujących.

Tempo wzrostu wynagrodzeń wyhamowało przez recesję spowodowaną pandemią. Z kolei w styczniu br. ceny w Polsce były średnio o 2,7 proc. wyższe niż rok wcześniej – wynika z raportu GUS. Od nowego roku wyraźnie wzrosły ceny wielu towarów i usług – w życie wszedł m. in. podatek cukrowy, w górę poszły stawki za prąd (opłata mocowa). Drożeje ropa naftowa na świecie, a w ślad za nią paliwa na stacjach. Trzeba też pamiętać, że wynik 2,7 proc. odnosi się do średniego wzrostu cen, który dla poszczególnych kategorii towarów czy usług mógł być znacznie większy lub mniejszy.

[www.solidarnosc.gda.pl](http://www.solidarnosc.gda.pl) / Artur S. Górski

## Kontrola stanu trzeźwości

***Urząd Ochrony Danych Osobowych stoi na stanowisku, że w obecnym stanie prawnym pracodawcy nie mogą samodzielnie kontrolować stanu trzeźwości pracowników, nawet wyrywkowo. Rozwiązania tego problemu nie znajdziemy również w ustawie o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdziałaniu alkoholizmowi.***

Najważniejszym obowiązkiem Pracodawcy jest zapewnienie bezpiecznego miejsca pracy, higienicznych warunków wykonywania pracy oraz dochowanie należytej staranności w utrzymywaniu wysokiej świadomości pracowników w obszarze BHP. Obowiązek ten wynika z art. 207 Kodeksu Pracy, a jego naruszenie obwarowane jest licznymi sankcjami nie tylko wynikającymi z przepisów kodeksu pracy, ale również z prawa karnego.

Istotna z punktu widzenia organizowania bezpiecznych i higienicznych warunków pracy jest możliwość zapewnienia ochrony przed zagrożeniami, jakie może spowodować nietrzeźwy pracownik. Z ustawy o wychowaniu w trzeźwości i przeciwdzia-

łaniu alkoholizmowi wynika obowiązek niedopuszczenia do pracy pracownika, jeżeli zachodzi uzasadnione podejrzenie, że stawił się on po użyciu alkoholu lub spożywał alkohol w pracy. Przepis ten uprawnia pracodawcę do przeprowadzenia badania trzeźwości tylko w uzasadnionych przypadkach i poprzez uprawniony organ powołany do ochrony porządku publicznego. Co do przywołanego przepisu pojawiało się wiele wątpliwości, a praktyka pokazywała, że pracodawca nie zawsze może liczyć na zrealizowanie wniosku o przeprowadzenie badania trzeźwości pracownika przez organ porządku publicznego. Dodatkowo, mógł tylko przeprowadzić kontrole trzeźwości w sytuacjach, kiedy miał podejrzenie, że pracownik jest nietrzeźwy, czyli zabrakło uregulowania prewencyjnego badania trzeźwości pracowników.

Niejasna procedura badania trzeźwości pracowników została jeszcze bardziej skomplikowana, kiedy Prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych, w swojej opinii z czerwca 2019 roku stwierdził, że informacja o stanie nietrzeźwości pracownika jest informacją o jego zdrowiu, a jako taka może być przetwarzana przez pracodawcę wyłącznie z inicjatywy pracownika i za jego zgodą. Wysokie kary przewidziane za naruszenie przepisów ochrony danych osobowych odstraszyły wielu pracodawców, którzy całkowicie wstrzymali kontrolę trzeźwości pracowników.

Dodatkowo, orzecznictwo Sądu Najwyższego także nie rozwiewa narosłych wątpliwości wynikających z badania trzeźwości pracowników. W wyroku z dnia 4 grudnia 2018 roku SN stwierdził, że samoistne badanie alkomatem przez pracodawcę nie może stanowić przyczyny rozwiązania umowy w trybie art. 52KP. Podczas gdy ten sam sąd w wyroku z dnia 22 listopada 2018 roku dopuścił stosowanie wyrywkowych kontroli trzeźwości w sytuacji, w której z uwagi na

charakter pracy lub zakładu pracy istnieje ryzyko zagrożenia dla życia i zdrowia.

**Projekt ustawy Ministerstwa Rozwoju, Pracy i Technologii** planuje umożliwienie pracodawcom wprowadzenia prewencyjnej kontroli pracowników na obecność alkoholu lub podobnie działających środków. W roboczym projekcie regulacji przewidziane zostały dwa tryby niedopuszczenia pracownika nietrzeźwego lub będącego pod wpływem środka działającego jak alkohol do pracy:

- uzasadnione podejrzenie pracodawcy,
- prewencyjna kontrola trzeźwości lub kontrola na obecność środków działających podobnie do alkoholu, w tym opracowanie zasad takiej kontroli.

W zakresie przetwarzania danych o obecności alkoholu lub środków działających jak alkohol ministerstwo nawiązało współpracę z UODO celem wypracowania zgodnego z obecnym stanem prawnym rozwiązania.

## HUMOR

Matka pyta córki: - Gdzieś ty była całą noc??

- Ty lepiej zapytaj z kim a nie gdzie...
- Więc, z kim ?
- Z bohaterem narodowym mamom!
- Co to za jeden ?
- Nieznany żołnierz...

\* \* \*

Towarzyszu kapitanie, przyniosłem wniosek o przepustkę.

- Wstaw do lodówki.

\* \* \*

- Kochanie, może wybralibyśmy się na romantyczny spacer?

- A nie mogłeś sobie kupić tego piwa wracając z pracy?!

Redaguje zespół.

Wydaje: Komisja Zakładowa  
NSZZ *Solidarność* w ANWILU S.A.  
w ANWILU S.A. tel. 32-32