

REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 169 (234) 2022

NSZZ **Solidarność**

w ANWILU S.A.

ZMIANY W KODEKSIE PRACY- DWA NOWE URLOPY

Zmiany w kodeksie pracy 2022. Dwa nowe urlopy, ułatwienia dla rodziców, umowa na czas określony i okres próbny.

Nowelizacja Kodeksu pracy będzie oznaczać dla pracodawców małą rewolucję. Firmy będą musiały się zastanowić nad nową organizacją pracy, ponieważ pracownikom zostaną wydłużone urlopy rodzicielskie i nadane nowe uprawnienia (np. dwa nowe rodzaje urlopów: urlop opiekuńczy i urlop z tytułu siły wyższej). Problem może się pojawić w dużych zakładach pracy, które muszą organizować pracę na wiele miesięcy z góry – mówi dr Katarzyna Kalata, wykładowczyni Wyższej Szkoły Bankowej w Łodzi. Jak ocenia, planowane zmiany, które muszą zostać wdrożone najpóźniej na początku sierpnia 2022 r., są jednak korzystne dla wszystkich pracowników, zwłaszcza tych, którzy mają dzieci.

Nowelizacja kodeksu pracy – od kiedy zmiany? Rządowy projekt nowelizacji Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw trafił do Sejmu na początku czerwca 2022 r. i wciąż jest w trakcie ścieżki legislacyjnej. Jego celem jest m.in. wdrożenie do polskiego porządku prawnego dwóch unijnych dyrektyw (tzw. dyrektywa rodzicielska oraz dyrektywa w sprawie przej-

rzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej). Polska powinna to zrobić najpóźniej do 2 sierpnia 2022 r.

Dwa nowe urlopy – urlop opiekuńczy i urlop z tyt. siły wyższej.

– Z tych zmian wynika, że będziemy mieli prawo do dwóch nowych urlopów, czyli urlopu opiekuńczego oraz urlopu z tytułu siły wyższej. Ten pierwszy będzie przysługiwać m.in. z tytułu choroby członka najbliższej rodziny, z którym wspólnie zamieszkujemy, czyli np. męża czy dziecka. Będzie on przysługiwał w wymiarze aż pięciu dni, ale będzie niepłatny. Nie otrzymamy z tego tytułu żadnego wynagrodzenia. Natomiast urlop z tytułu siły wyższej będzie nam przysługiwał w wymiarze dwóch dni w roku kalendarzowym i będzie płatny w 50 proc. – wyjaśnia w rozmowie z agencją Newseria Biznes dr Katarzyna Kalata. Oprócz dwóch nowych urlopów w znowelizowanych przepisach pojawiają się też duże ułatwienia dla rodziców.

Urlop rodzicielski wydłużony o 9 tygodni.

– Przede wszystkim urlop rodzicielski zostanie wydłużony o dziewięć tygodni. Rodzice będą mogli z niego korzystać niezależnie od tego, czy matka wykorzystwała urlop macierzyński – mówi ekspertka z Wyższej Szkoły Bankowej w Łodzi.

W tej chwili urlop rodzicielski wynosi 32 tygodnie w przypadku urodzenia jednego dziecka i 34 tygodnie w przypadku ciąży mnogiej. Po zmianach będzie to odpowiednio 41 i 43 tygodnie. Nie trzeba będzie też wykorzystywać go od razu, ale maksymalnie w pięciu częściach do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy szósty rok życia. Nowością będzie brak możliwości wykorzystania całości urlopu tylko przez jednego rodzica. Ojciec nie będzie mógł zrzec się swoich dziewięciu tygodni urlopu rodzicielskiego na rzecz matki, ani matka na rzecz ojca. – *Matce będzie przysługiwać dziewięć tygodni urlopu i jednocześnie ojcu też będzie przysługiwać dziewięć tygodni urlopu, niezależnie od tego, czy drugi rodzic z nich skorzysta* – mówi ekspertka WSB w Łodzi. – *Ponadto rodzice do ósmego roku życia dziecka będą mogli też złożyć do pracodawcy wniosek, że nie chcą pracować w nadgodzinach, i pracodawca będzie musiał taki wniosek uwzględnić.*

Pracownicy-rodzice bez zobowiązań w zakresie pracy w nocy, delegacji i systemu przerywanego czasu pracy.

Zgodnie z nowymi przepisami pracownik opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie ósmego roku życia – bez wyrażenia swojej dobrowolnej zgody – nie będzie również zobowiązany do pracy w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy czy delegowania poza stałe miejsce pracy.

Zmiany w urloпах ojcowskich.

Kolejną nowością będą też zmiany w urloпах ojcowskich. W tej chwili ojcowie mogą wykorzystać ten dwutygodniowy urlop do czasu ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia. Wskutek nowelizacji będą mieć na to już tylko 12 miesięcy. Istotna zmiana ma dotyczyć również wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego i ustalenia go na poziomie 70 proc. podstawy wymiaru zasiłku.

Zmiany w umowach na okres próbny i umowach na czas określony.

– *Kluczowe zmiany są też planowane w zakresie umów na okres próbny i umów na czas określony* – mówi dr Katarzyna Kalata. – *Przed wszystkim pracodawca będzie musiał uzasadniać przyczynę wypowiedzenia takiej umowy, skonsultować się w tej sprawie ze związkami zawodowymi oraz – jeżeli pracownik wniesie powództwo do sądu – będzie musiał przywrócić go do pracy.* Zgodnie z aktualnymi przepisami pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia umowy na czas określony. Nie musi też konsultować się w tej sprawie z zakładową organizacją związkową. Takie wymogi obowiązują tylko przy umowach na czas nieokreślony. Z kolei w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy na czas określony do tej pory pracownik mógł żądać przed sądem jedynie odszkodowania, a nie przywrócenia do pracy. – *Te planowane zmiany sprawią, że praktycznie znikną różnice między umowami na czas określony i nieokreślony* – zauważa ekspertka łódzkiej WSB. Ważne zmiany dotyczą też okresu, na jaki pracodawca i pracownik będą mogli zawrzeć umowę na okres próbny. – *Do tej pory taką umowę można było zawrzeć na trzy miesiące. Natomiast po zmianach okres próbny będzie zależny od czasu, na jaki będziemy chcieli zawrzeć kolejną umowę. Dla przykładu, jeżeli kolejną umowę będziemy chcieli zawrzeć na sześć miesięcy, to okres próbny będzie wynosił miesiąc. Jeżeli będzie to do 12 miesięcy, to okres próbny będzie wynosił do trzech miesięcy. Kluczowe jest również to, że okres próbny będzie mógł być przedłużony, jeżeli pracownik będzie np. chory* – mówi dr Katarzyna Kalata.

Rewolucja w kodeksie pracy wymusi zmiany w organizacji pracy.

Jak ocenia, zmiany procedowane w tej chwili przez Sejm będą rewolucją dla pracodawców, którzy będą musieli się zastanowić nad nową organizacją pracy.

Jedna niekorzystna zmiana dla pracowników.

Planowana nowelizacja jest jednak bardzo korzystna dla pracowników, zwłaszcza tych, którzy mają pod opieką dzieci. – *Jedyna*

niekorzystna zmiana dotyczy urlopów opiekuńczych. Aktualnie pracownikom przysługuje zasiłek opiekuńczy z tytułu np. opieki nad chorym członkiem rodziny. Jeśli natomiast pracownik skorzysta z nowego urlopu opiekuńczego, nie będzie mieć żadnego prawa do wynagrodzenia. Dlatego warto w takiej sytuacji skorzystać z zasiłku opiekuńczego – zauważa ekspertka Wyższej Szkoły Bankowej.

Ochrona przed zwolnieniem

Art.303 [Ochrona stosunku pracy osoby powołanej do pełnienia zasadniczej służby wojskowej albo terytorialnej służby wojskowej]

1. Stosunek pracy z osobą powołaną do pełnienia zasadniczej służby wojskowej albo terytorialnej służby wojskowej może być rozwiązany tylko za zgodą pracownika.
2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na okres próbny lub na czas określony nie dłuższy niż 12 miesięcy, a także jeżeli pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy.
3. Jeżeli okres dokonanego przez pracodawcę lub przez pracownika wypowiedzenia stosunku pracy upływa po dniu powołania pracownika do służby, o której mowa w ust. 1, wypowiedzenie staje się bezskuteczne. W tym przypadku rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić tylko na żądanie pracownika.

Wybory do Rady Pracowników

6-7 października br. odbędą się wybory do Rady Pracowników. Zachęcamy Państwa do zgłaszania swoich kandydatur na Członków Rady Pracowników oraz do udziału w wyborach.

Zgłoszenia wraz z oświadczeniami należy składać do Dyrektora ds. Personalnych w parterowym skrzydle CA, pokój numer 8 (od poniedziałku do piątku w godzinach 8:00 – 15:00) w terminie do 20 września 2022 r.

Kandydaci na członków Rady Pracowników mogą przygotować krótki opis swej kandydatury (maksymalnie pół strony kartki A4).

Dodatkowe informacje w sprawie zgłaszania kandydatów można uzyskać u Anety Pietrzak, Specjalisty Obszaru Personalnego (aneta.pietrzak@anwil.pl, tel. 24 202 13 73).

Przypominamy, że **biernie prawo wyborcze** (tj. prawo kandydowania) przysługuje pracownikowi ANWIL S.A., który przepracował w ANWIL S.A. nieprzerwanie co najmniej jeden rok, z wyjątkiem:

- pracownika kierującego jednoosobowo zakładem pracy i jego zastępcy,
- pracownika wchodzącego w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy,
- głównego księgowego,
- radcy prawnego,
- pracownika młodocianego,
- członka Komisji Wyborczej.

HUMOR

Do szkoły przychodzi ojciec zapytać jak się uczy jego syn. Pyta nauczycielki:
 – Jak tam mój syn Janek?
 – Robi bardzo duże postępy.
 – Bardzo się cieszę. Mogę się dowiedzieć w jakiej dziedzinie?
 – W podrabianiu pańskiego podpisu.

Redaguje zespół.
 Wydaje: Komisja Zakładowa
 NSZZ *Solidarność* w ANWILU S.A.
 w ANWILU S.A. tel. 65-65

REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 169 (234) 2022

NSZZ **Solidarność**

w ANWILU S.A.

ZMIANY W KODEKSIE PRACY- DWA NOWE URLOPY

Zmiany w kodeksie pracy 2022. Dwa nowe urlopy, ułatwienia dla rodziców, umowa na czas określony i okres próbny.

Nowelizacja Kodeksu pracy będzie oznaczać dla pracodawców małą rewolucję. Firmy będą musiały się zastanowić nad nową organizacją pracy, ponieważ pracownikom zostaną wydłużone urlopy rodzicielskie i nadane nowe uprawnienia (np. dwa nowe rodzaje urlopów: urlop opiekuńczy i urlop z tytułu siły wyższej). Problem może się pojawić w dużych zakładach pracy, które muszą organizować pracę na wiele miesięcy z góry – mówi dr Katarzyna Kalata, wykładowczyni Wyższej Szkoły Bankowej w Łodzi. Jak ocenia, planowane zmiany, które muszą zostać wdrożone najpóźniej na początku sierpnia 2022 r., są jednak korzystne dla wszystkich pracowników, zwłaszcza tych, którzy mają dzieci.

Nowelizacja kodeksu pracy – od kiedy zmiany? Rządowy projekt nowelizacji Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw trafił do Sejmu na początku czerwca 2022 r. i wciąż jest w trakcie ścieżki legislacyjnej. Jego celem jest m.in. wdrożenie do polskiego porządku prawnego dwóch unijnych dyrektyw (tzw. dyrektywa rodzicielska oraz dyrektywa w sprawie przej-

rzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej). Polska powinna to zrobić najpóźniej do 2 sierpnia 2022 r.

Dwa nowe urlopy – urlop opiekuńczy i urlop z tyt. siły wyższej.

– Z tych zmian wynika, że będziemy mieli prawo do dwóch nowych urlopów, czyli urlopu opiekuńczego oraz urlopu z tytułu siły wyższej. Ten pierwszy będzie przysługiwać m.in. z tytułu choroby członka najbliższej rodziny, z którym wspólnie zamieszkujemy, czyli np. męża czy dziecka. Będzie on przysługiwał w wymiarze aż pięciu dni, ale będzie niepłatny. Nie otrzymamy z tego tytułu żadnego wynagrodzenia. Natomiast urlop z tytułu siły wyższej będzie nam przysługiwał w wymiarze dwóch dni w roku kalendarzowym i będzie płatny w 50 proc. – wyjaśnia w rozmowie z agencją Newseria Biznes dr Katarzyna Kalata. Oprócz dwóch nowych urlopów w znowelizowanych przepisach pojawiają się też duże ułatwienia dla rodziców.

Urlop rodzicielski wydłużony o 9 tygodni.

– Przede wszystkim urlop rodzicielski zostanie wydłużony o dziewięć tygodni. Rodzice będą mogli z niego korzystać niezależnie od tego, czy matka wykorzystala urlop macierzyński – mówi ekspertka z Wyższej Szkoły Bankowej w Łodzi.

W tej chwili urlop rodzicielski wynosi 32 tygodnie w przypadku urodzenia jednego dziecka i 34 tygodnie w przypadku ciąży mnogiej. Po zmianach będzie to odpowiednio 41 i 43 tygodnie. Nie trzeba będzie też wykorzystywać go od razu, ale maksymalnie w pięciu częściach do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy szósty rok życia. Nowością będzie brak możliwości wykorzystania całości urlopu tylko przez jednego rodzica. Ojciec nie będzie mógł zrzec się swoich dziewięciu tygodni urlopu rodzicielskiego na rzecz matki, ani matka na rzecz ojca. – *Matce będzie przysługiwać dziewięć tygodni urlopu i jednocześnie ojcu też będzie przysługiwać dziewięć tygodni urlopu, niezależnie od tego, czy drugi rodzic z nich skorzysta* – mówi ekspertka WSB w Łodzi. – *Ponadto rodzice do ósmego roku życia dziecka będą mogli też złożyć do pracodawcy wniosek, że nie chcą pracować w nadgodzinach, i pracodawca będzie musiał taki wniosek uwzględnić.*

Pracownicy-rodzice bez zobowiązań w zakresie pracy w nocy, delegacji i systemu przerywanego czasu pracy.

Zgodnie z nowymi przepisami pracownik opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie ósmego roku życia – bez wyrażenia swojej dobrowolnej zgody – nie będzie również zobowiązany do pracy w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy czy delegowania poza stałe miejsce pracy.

Zmiany w urloпах ojcowskich.

Kolejną nowością będą też zmiany w urloпах ojcowskich. W tej chwili ojcowie mogą wykorzystać ten dwutygodniowy urlop do czasu ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia. Wskutek nowelizacji będą mieć na to już tylko 12 miesięcy. Istotna zmiana ma dotyczyć również wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego i ustalenia go na poziomie 70 proc. podstawy wymiaru zasiłku.

Zmiany w umowach na okres próbny i umowach na czas określony.

– *Kluczowe zmiany są też planowane w zakresie umów na okres próbny i umów na czas określony* – mówi dr Katarzyna Kalata. – *Przed wszystkim pracodawca będzie musiał uzasadniać przyczynę wypowiedzenia takiej umowy, skonsultować się w tej sprawie ze związkami zawodowymi oraz – jeżeli pracownik wniesie powództwo do sądu – będzie musiał przywrócić go do pracy.* Zgodnie z aktualnymi przepisami pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia umowy na czas określony. Nie musi też konsultować się w tej sprawie z zakładową organizacją związkową. Takie wymogi obowiązują tylko przy umowach na czas nieokreślony. Z kolei w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy na czas określony do tej pory pracownik mógł żądać przed sądem jedynie odszkodowania, a nie przywrócenia do pracy. – *Te planowane zmiany sprawią, że praktycznie znikną różnice między umowami na czas określony i nieokreślony* – zauważa ekspertka łódzkiej WSB. Ważne zmiany dotyczą też okresu, na jaki pracodawca i pracownik będą mogli zawrzeć umowę na okres próbny. – *Do tej pory taką umowę można było zawrzeć na trzy miesiące. Natomiast po zmianach okres próbny będzie zależny od czasu, na jaki będziemy chcieli zawrzeć kolejną umowę. Dla przykładu, jeżeli kolejną umowę będziemy chcieli zawrzeć na sześć miesięcy, to okres próbny będzie wynosił miesiąc. Jeżeli będzie to do 12 miesięcy, to okres próbny będzie wynosił do trzech miesięcy.* Kluczowe jest również to, że okres próbny będzie mógł być przedłużony, jeżeli pracownik będzie np. chory – mówi dr Katarzyna Kalata.

Rewolucja w kodeksie pracy wymusi zmiany w organizacji pracy.

Jak ocenia, zmiany procedowane w tej chwili przez Sejm będą rewolucją dla pracodawców, którzy będą musieli się zastanowić nad nową organizacją pracy.

Jedna niekorzystna zmiana dla pracowników.

Planowana nowelizacja jest jednak bardzo korzystna dla pracowników, zwłaszcza tych, którzy mają pod opieką dzieci. – *Jedyna*

niekorzystna zmiana dotyczy urlopów opiekuńczych. Aktualnie pracownikom przysługuje zasiłek opiekuńczy z tytułu np. opieki nad chorym członkiem rodziny. Jeśli natomiast pracownik skorzysta z nowego urlopu opiekuńczego, nie będzie mieć żadnego prawa do wynagrodzenia. Dlatego warto w takiej sytuacji skorzystać z zasiłku opiekuńczego – zauważa ekspertka Wyższej Szkoły Bankowej.

Ochrona przed zwolnieniem

Art.303 [Ochrona stosunku pracy osoby powołanej do pełnienia zasadniczej służby wojskowej albo terytorialnej służby wojskowej]

1. Stosunek pracy z osobą powołaną do pełnienia zasadniczej służby wojskowej albo terytorialnej służby wojskowej może być rozwiązany tylko za zgodą pracownika.
2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na okres próbny lub na czas określony nie dłuższy niż 12 miesięcy, a także jeżeli pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy.
3. Jeżeli okres dokonanego przez pracodawcę lub przez pracownika wypowiedzenia stosunku pracy upływa po dniu powołania pracownika do służby, o której mowa w ust. 1, wypowiedzenie staje się bezskuteczne. W tym przypadku rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić tylko na żądanie pracownika.

Wybory do Rady Pracowników

6-7 października br. odbędą się wybory do Rady Pracowników. Zachęcamy Państwa do zgłaszania swoich kandydatur na Członków Rady Pracowników oraz do udziału w wyborach.

Zgłoszenia wraz z oświadczeniami należy składać do Dyrektora ds. Personalnych w parterowym skrzydle CA, pokój numer 8 (od poniedziałku do piątku w godzinach 8:00 – 15:00) w terminie do 20 września 2022 r.

Kandydaci na członków Rady Pracowników mogą przygotować krótki opis swej kandydatury (maksymalnie pół strony kartki A4).

Dodatkowe informacje w sprawie zgłaszania kandydatów można uzyskać u Anety Pietrzak, Specjalisty Obszaru Personalnego (aneta.pietrzak@anwil.pl, tel. 24 202 13 73).

Przypominamy, że **biernie prawo wyborcze** (tj. prawo kandydowania) przysługuje pracownikowi ANWIL S.A., który przepracował w ANWIL S.A. nieprzerwanie co najmniej jeden rok, z wyjątkiem:

- pracownika kierującego jednoosobowo zakładem pracy i jego zastępcy,
- pracownika wchodzącego w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy,
- głównego księgowego,
- radcy prawnego,
- pracownika młodocianego,
- członka Komisji Wyborczej.

HUMOR

Do szkoły przychodzi ojciec zapytać jak się uczy jego syn. Pyta nauczycielki:
 – Jak tam mój syn Janek?
 – Robi bardzo duże postępy.
 – Bardzo się cieszę. Mogę się dowiedzieć w jakiej dziedzinie?
 – W podrabianiu pańskiego podpisu.

Redaguje zespół.
 Wydaje: Komisja Zakładowa
 NSZZ *Solidarność* w ANWILU S.A.
 w ANWILU S.A. tel. 65-65

REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 169 (234) 2022

NSZZ **Solidarność**

w ANWILU S.A.

ZMIANY W KODEKSIE PRACY- DWA NOWE URLOPY

Zmiany w kodeksie pracy 2022. Dwa nowe urlopy, ułatwienia dla rodziców, umowa na czas określony i okres próbny.

Nowelizacja Kodeksu pracy będzie oznaczać dla pracodawców małą rewolucję. Firmy będą musiały się zastanowić nad nową organizacją pracy, ponieważ pracownikom zostaną wydłużone urlopy rodzicielskie i nadane nowe uprawnienia (np. dwa nowe rodzaje urlopów: urlop opiekuńczy i urlop z tytułu siły wyższej). Problem może się pojawić w dużych zakładach pracy, które muszą organizować pracę na wiele miesięcy z góry – mówi dr Katarzyna Kalata, wykładowczyni Wyższej Szkoły Bankowej w Łodzi. Jak ocenia, planowane zmiany, które muszą zostać wdrożone najpóźniej na początku sierpnia 2022 r., są jednak korzystne dla wszystkich pracowników, zwłaszcza tych, którzy mają dzieci.

Nowelizacja kodeksu pracy – od kiedy zmiany? Rządowy projekt nowelizacji Kodeksu pracy oraz niektórych innych ustaw trafił do Sejmu na początku czerwca 2022 r. i wciąż jest w trakcie ścieżki legislacyjnej. Jego celem jest m.in. wdrożenie do polskiego porządku prawnego dwóch unijnych dyrektyw (tzw. dyrektywa rodzicielska oraz dyrektywa w sprawie przej-

rzystych i przewidywalnych warunków pracy w Unii Europejskiej). Polska powinna to zrobić najpóźniej do 2 sierpnia 2022 r.

Dwa nowe urlopy – urlop opiekuńczy i urlop z tyt. siły wyższej.

– Z tych zmian wynika, że będziemy mieli prawo do dwóch nowych urlopów, czyli urlopu opiekuńczego oraz urlopu z tytułu siły wyższej. Ten pierwszy będzie przysługiwać m.in. z tytułu choroby członka najbliższej rodziny, z którym wspólnie zamieszkujemy, czyli np. męża czy dziecka. Będzie on przysługiwał w wymiarze aż pięciu dni, ale będzie niepłatny. Nie otrzymamy z tego tytułu żadnego wynagrodzenia. Natomiast urlop z tytułu siły wyższej będzie nam przysługiwał w wymiarze dwóch dni w roku kalendarzowym i będzie płatny w 50 proc. – wyjaśnia w rozmowie z agencją Newseria Biznes dr Katarzyna Kalata. Oprócz dwóch nowych urlopów w znowelizowanych przepisach pojawiają się też duże ułatwienia dla rodziców.

Urlop rodzicielski wydłużony o 9 tygodni.

– Przede wszystkim urlop rodzicielski zostanie wydłużony o dziewięć tygodni. Rodzice będą mogli z niego korzystać niezależnie od tego, czy matka wykorzystwała urlop macierzyński – mówi ekspertka z Wyższej Szkoły Bankowej w Łodzi.

W tej chwili urlop rodzicielski wynosi 32 tygodnie w przypadku urodzenia jednego dziecka i 34 tygodnie w przypadku ciąży mnogiej. Po zmianach będzie to odpowiednio 41 i 43 tygodnie. Nie trzeba będzie też wykorzystywać go od razu, ale maksymalnie w pięciu częściach do zakończenia roku kalendarzowego, w którym dziecko ukończy szósty rok życia. Nowością będzie brak możliwości wykorzystania całości urlopu tylko przez jednego rodzica. Ojciec nie będzie mógł zrzec się swoich dziewięciu tygodni urlopu rodzicielskiego na rzecz matki, ani matka na rzecz ojca. – *Matce będzie przysługiwać dziewięć tygodni urlopu i jednocześnie ojcu też będzie przysługiwać dziewięć tygodni urlopu, niezależnie od tego, czy drugi rodzic z nich skorzysta* – mówi ekspertka WSB w Łodzi. – *Ponadto rodzice do ósmego roku życia dziecka będą mogli też złożyć do pracodawcy wniosek, że nie chcą pracować w nadgodzinach, i pracodawca będzie musiał taki wniosek uwzględnić.*

Pracownicy-rodzice bez zobowiązań w zakresie pracy w nocy, delegacji i systemu przerywanego czasu pracy.

Zgodnie z nowymi przepisami pracownik opiekujący się dzieckiem do ukończenia przez nie ósmego roku życia – bez wyrażenia swojej dobrowolnej zgody – nie będzie również zobowiązany do pracy w porze nocnej, w systemie przerywanego czasu pracy czy delegowania poza stałe miejsce pracy.

Zmiany w urloпах ojcowskich.

Kolejną nowością będą też zmiany w urloпах ojcowskich. W tej chwili ojcowie mogą wykorzystać ten dwutygodniowy urlop do czasu ukończenia przez dziecko 24. miesiąca życia. Wskutek nowelizacji będą mieć na to już tylko 12 miesięcy. Istotna zmiana ma dotyczyć również wysokości zasiłku macierzyńskiego za cały okres urlopu rodzicielskiego i ustalenia go na poziomie 70 proc. podstawy wymiaru zasiłku.

Zmiany w umowach na okres próbny i umowach na czas określony.

– *Kluczowe zmiany są też planowane w zakresie umów na okres próbny i umów na czas określony* – mówi dr Katarzyna Kalata. – *Przed wszystkim pracodawca będzie musiał uzasadniać przyczynę wypowiedzenia takiej umowy, skonsultować się w tej sprawie ze związkami zawodowymi oraz – jeżeli pracownik wniesie powództwo do sądu – będzie musiał przywrócić go do pracy.* Zgodnie z aktualnymi przepisami pracodawca nie ma obowiązku podawania przyczyny wypowiedzenia umowy na czas określony. Nie musi też konsultować się w tej sprawie z zakładową organizacją związkową. Takie wymogi obowiązują tylko przy umowach na czas nieokreślony. Z kolei w razie niezgodnego z prawem rozwiązania umowy na czas określony do tej pory pracownik mógł żądać przed sądem jedynie odszkodowania, a nie przywrócenia do pracy. – *Te planowane zmiany sprawią, że praktycznie znikną różnice między umowami na czas określony i nieokreślony* – zauważa ekspertka łódzkiej WSB. Ważne zmiany dotyczą też okresu, na jaki pracodawca i pracownik będą mogli zawrzeć umowę na okres próbny. – *Do tej pory taką umowę można było zawrzeć na trzy miesiące. Natomiast po zmianach okres próbny będzie zależny od czasu, na jaki będziemy chcieli zawrzeć kolejną umowę. Dla przykładu, jeżeli kolejną umowę będziemy chcieli zawrzeć na sześć miesięcy, to okres próbny będzie wynosił miesiąc. Jeżeli będzie to do 12 miesięcy, to okres próbny będzie wynosił do trzech miesięcy.* Kluczowe jest również to, że okres próbny będzie mógł być przedłużony, jeżeli pracownik będzie np. chory – mówi dr Katarzyna Kalata.

Rewolucja w kodeksie pracy wymusi zmiany w organizacji pracy.

Jak ocenia, zmiany procedowane w tej chwili przez Sejm będą rewolucją dla pracodawców, którzy będą musieli się zastanowić nad nową organizacją pracy.

Jedna niekorzystna zmiana dla pracowników.

Planowana nowelizacja jest jednak bardzo korzystna dla pracowników, zwłaszcza tych, którzy mają pod opieką dzieci. – *Jedyna*

niekorzystna zmiana dotyczy urlopów opiekuńczych. Aktualnie pracownikom przysługuje zasiłek opiekuńczy z tytułu np. opieki nad chorym członkiem rodziny. Jeśli natomiast pracownik skorzysta z nowego urlopu opiekuńczego, nie będzie mieć żadnego prawa do wynagrodzenia. Dlatego warto w takiej sytuacji skorzystać z zasiłku opiekuńczego – zauważa ekspertka Wyższej Szkoły Bankowej.

Ochrona przed zwolnieniem

Art.303 [Ochrona stosunku pracy osoby powołanej do pełnienia zasadniczej służby wojskowej albo terytorialnej służby wojskowej]

1. Stosunek pracy z osobą powołaną do pełnienia zasadniczej służby wojskowej albo terytorialnej służby wojskowej może być rozwiązany tylko za zgodą pracownika.
2. Przepisu ust. 1 nie stosuje się do umów o pracę zawartych na okres próbny lub na czas określony nie dłuższy niż 12 miesięcy, a także jeżeli pracodawca może rozwiązać stosunek pracy bez wypowiedzenia z winy pracownika oraz w przypadku ogłoszenia upadłości lub likwidacji zakładu pracy.
3. Jeżeli okres dokonanego przez pracodawcę lub przez pracownika wypowiedzenia stosunku pracy upływa po dniu powołania pracownika do służby, o której mowa w ust. 1, wypowiedzenie staje się bezskuteczne. W tym przypadku rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić tylko na żądanie pracownika.

Wybory do Rady Pracowników

6-7 października br. odbędą się wybory do Rady Pracowników. Zachęcamy Państwa do zgłaszania swoich kandydatur na Członków Rady Pracowników oraz do udziału w wyborach.

Zgłoszenia wraz z oświadczeniami należy składać do Dyrektora ds. Personalnych w parterowym skrzydle CA, pokój numer 8 (od poniedziałku do piątku w godzinach 8:00 – 15:00) w terminie do 20 września 2022 r.

Kandydaci na członków Rady Pracowników mogą przygotować krótki opis swej kandydatury (maksymalnie pół strony kartki A4).

Dodatkowe informacje w sprawie zgłaszania kandydatów można uzyskać u Anety Pietrzak, Specjalisty Obszaru Personalnego (aneta.pietrzak@anwil.pl, tel. 24 202 13 73).

Przypominamy, że **biernie prawo wyborcze** (tj. prawo kandydowania) przysługuje pracownikowi ANWIL S.A., który przepracował w ANWIL S.A. nieprzerwanie co najmniej jeden rok, z wyjątkiem:

- pracownika kierującego jednoosobowo zakładem pracy i jego zastępcy,
- pracownika wchodzącego w skład kolegiального organu zarządzającego zakładem pracy,
- głównego księgowego,
- radcy prawnego,
- pracownika młodocianego,
- członka Komisji Wyborczej.

HUMOR

Do szkoły przychodzi ojciec zapytać jak się uczy jego syn. Pyta nauczycielki:
 – Jak tam mój syn Janek?
 – Robi bardzo duże postępy.
 – Bardzo się cieszę. Mogę się dowiedzieć w jakiej dziedzinie?
 – W podrabianiu pańskiego podpisu.

Redaguje zespół.
 Wydaje: Komisja Zakładowa
 NSZZ *Solidarność* w ANWILU S.A.
 w ANWILU S.A. tel. 65-65