

DZIŚ W NUMERZE:

- ♦ WYBORY DO RADY
NADZORCZEJ
MESKO S.A. Z ZAŁOGI
- ♦ NEGOCJACJE
W SPRAWIE
DODATKÓW
SZKODLIWYCH
I NIEBEZPIECZNYCH
- ♦ ROZMOWY PLACOWE
I CO DALEJ?
- ♦ NOWA KADRA MESKO?
- ♦ PREZYDENT 2020-2025

**NEGOCJACJE
W SPRAWIE
DODATKÓW
SZKODLIWYCH
I NIEBEZPIECZNYCH**

Zarządzenie Prezesa Zarządu Mesko S.A. nr 8 w sprawie wykazu prac szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych w Mesko S.A. wprowadziło wiele kontrowersji wśród pracowników.

W trakcie różnych rozmów tzw. między wierszami padały określenia, że firma musi corocznie wydawać na te dodatki wiele milionów złotych.

dokończenie na str. 3

WYBORY DO RADY NADZORCZEJ MESKO S.A.

Rada Nadzorcza Mesko S.A. podjęła Uchwałę w sprawie wyboru przedstawicieli pracowników do Rady Nadzorczej na kadencję 2020-2023. Pracownicy wybierać będą trzech swoich przedstawicieli. W tym głosowaniu jest bardzo duża zmiana jeżeli chodzi o udział w głosowaniu. Tradycyjnie pracownicy Mesko S.A. biorą udział w głosowaniu oczywiście z oddziałami w Bolechowie, Kraśniku, Lubiczowie i Pionkach.

W związku z nowelizacją Ustawy udział w wyborach biorą też pracownicy Nitrochem Bydgoszcz, Belma Bydgoszcz, ZPS Jasło i Dezamet w Nowej Dębce.

Zmiana spowodowana jest tym, że Mesko S.A. posiada w tych firmach udziały bądź jest większościowym akcjonariuszem.

W sumie w wyborach udział weźmie ok. 4000. Jak państwo widzicie zakres tych wyborów jest ogromny.

Umocowanie naszych przedstawicieli będzie większe niż Zarządów Spółek. Przy tak dużej liczbie głosujących bardzo ważna jest mobilizacja i duża frekwencja.

NSZZ „Solidarność” Mesko S.A. prezentuje kandydatów doskonale przygotowanych do pełnienia tych funkcji, posiadających stosowne uprawnienia i przygotowanie merytoryczne.

Zwracamy się do wszystkich członków NSZZ „S” do wszystkich pracowników o udzielenie poparcia naszym kandydatom. Jestem przekonany, że tak jak do tej pory będą pełnić swoje funkcje godnie i odpowiedzialnie reprezentując wszystkich pracowników.

Wybór naszych przedstawicieli to bardzo ważna i odpowiedzialna decyzja.

Chcemy patrzeć Zarządowi na ręce i przestrzegać przed podejmowaniem decyzji, które mogłyby narazić na szwank, opinie i interes Mesko S.A. a także pracowników.

Red.

KANDYDACI DO RADY NADZORCZEJ MESKO S.A. REKOMENDOWANI PRZEZ NIEZALEŻNY ZWIĄZEK ZAWODOWY SOLIDARNOŚĆ MESKO S.A.



Tomasz Sieczka

Lat 57. Wykształcenie wyższe ekonomiczne. Od początku swojej pracy związany z Mesko. Pracę w zakładzie rozpoczął w 1984 roku na stanowisku w kontroli jakości na Z-3. Następnie pracował jako technolog, kierownik magazynu wyrobów gotowych, doradca ds. bezpieczeństwa w transporcie ADR oraz w pionie sprzedaży gdzie zajmuje się pozyskiwaniem zamówień oraz negocjacjami umów w tym z Inspektorem Uzbrojenia MON. Posiada uprawnienia wydane przez MSP uprawniające do zasiadania w Radach Nadzorczych.

W obecnej kadencji pełni funkcję Sekretarza Rady Nadzorczej Mesko S.A.



Karolina Pietrzyk

Lat 42. Wykształcenie wyższe – magister praw, ukończone podyplomowe studia w zakresie prawa podatkowego, dyplom mediatora w sprawach cywilnych i gospodarczych, certyfikat audytora jakości. Egzamin na kandydatów na członków Rad Nadzorczych złożony w MSP w 2005 roku. Od 17 lat pracuję w przemyśle zbrojeniowym. Mam wieloletnie doświadczenie w dziedzinie funkcjonowania spółek Skarbu Państwa. W Mesko S.A. od 10 lat zajmuję się sprawami formalno-prawnymi. Znam dobrze naszą Spółkę i jej atuty. Mam świadomość i przekonanie, że reprezentowanie Państwa w Radzie Nadzorczej to moje zobowiązanie i odpowiedzialność, której chciałybym się podjąć i której się nie boję.



Paweł Stanik

Lat 45, absolwent Akademii Świętokrzyskiej w Kielcach. Pracownik Mesko od 1999 roku.

Pracę rozpoczynał na stanowisku ustawiacza maszyn materiałów wybuchowych. Od 2010-2017 roku Społeczny Inspektor Pracy w Mesko S.A. W 2014 roku wyróżniony przez Państwową Inspekcję Pracy jako najskuteczniejszy SIP.

Posiada uprawnienia wydane przez MSP uprawniające do zasiadania w Radach Nadzorczych.

W obecnej kadencji pełni funkcję V-ce Przewodniczącego Rady Nadzorczej Mesko S.A.

ROZMOWY PŁACOWE. CO DALEJ?

Na wniosek NSZZ „S” rozpoczęto w bieżącym roku rozmowy na temat wzrostu wynagrodzeń. Spotkaniem z szerszym gronem przedstawicieli komisji zakładowych z Zarządem Mesko S.A. wszczęto negocjacje!

Zarząd przedstawił prognozowane wyniki finansowe za 2019 rok, przewidywany zysk i plan produkcji na 2020 rok. Powoli już w gronie negocjacyjnym zaczęliśmy krystalizować stanowiska, lecz pandemia koronawirusa spowodowała przerwanie rozmów. Zakładając pełną realizację zadań w 2020 roku można oczekiwać wzrostu funduszu płac!!!

Oczywiście dzisiaj Zarząd używa różnych argumentów by do podwyżek nie doszło i używa różnych negocjacyjnych

wybiegów. Przeprowadziliśmy już wstępne – sondażowe rozmowy z Zarządem. Widać dużą rezerwę na takie działania. Jednak nie ma jednoznacznie negatywnej opinii.

NSZZ „S” Mesko S.A. przedstawił konkretną propozycję na 2020 rok i oczekujemy na rozmowy. Mamy nadzieję, że zostaną zdjęte kolejne obostrzenia w związku z pandemią i będziemy mogli usiąść do rozmów.

Chcemy zapewnić, że robimy wszystko by doszło do podpisania porozumienia w tej kwestii. Mamy nadzieję na osiągnięcie konsensusu do końca czerwca. Będziemy Państwa informować o przebiegu rozmów.

Red.

NEGOCJACJE W SPRAWIE DODATKÓW SZKODLIWYCH I NIEBEZPIECZNYCH

dokończenie ze str. 1

Zakusy na nowelizację de facto na tzw. oszczędności na pracownikach były duże. NSZZ „S” Mesko wydało w tej sprawie Stanowisko Nr 4/9/2020.

W wyniku rozmów doszło do powołania komisji w składzie: BHP, związki zawodowe i SIP.

Tematem kilkudniowych rozmów była dokładna analiza Zarządzenia i propozycje naniesienia poprawek. Taki protokół został wypracowany. Stanowisko NSZZ „S” Mesko S.A. jest jednoznaczne, trzeba zachować aktualnie obowiązujące zasady i przestrzegać obecnie obowiązującego prawa.

Opór Zarządu jest bardzo duży!!!

Uzgodniono, że dojdzie do kolejnej tury rozmów związki zawodowe – Zarząd gdzie zapadną jednoznaczne decyzje.

Jednak ze względu na panującą sytuację epidemiologiczną zwróciliśmy się do Zarządu Mesko S.A. o przełożenie terminu wdrożenia Zarządzenia

z 1 maja na 1 lipca 2020 roku mając nadzieję na wprowadzenia istotnych zmian w Zarządzeniu.

W tej chwili jest czas oczekiwania na warunki sprzyjające przeprowadzeniu rozmów.

Wykaz prac szkodliwych dla zdrowia, szczególnie uciążliwych i niebezpiecznych w Mesko S.A. to specyficzna - historyczna należność pracownicza.

Dodatki w zależności od stanowiska stanowią do 30% płacy. Ma to bardzo duży wpływ na dochody pracowników. Manipulowanie przy tych dodatkach bez uzasadnienia jest wyrazem nieodpowiedzialności ze strony Zarządu Mesko S.A.

Dodatki szkodliwe i niebezpieczne to specyfika pracy w tym zakładzie i już!

Jeżeli ktoś tego nie rozumie to niech zmieni firmę.

Dla wszystkich pracowników Mesko S.A. to sprawa fundamentalna.

Red.



Umowa programowa NSZZ „Solidarność”

DUDA 2020

zawarta pomiędzy:

Kandydatem na Prezydenta Rzeczypospolitej Polskiej Andrzejem Dudą a Komisją Krajową Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” reprezentowaną przez przewodniczącego Piotra Dudę, zważywszy na umowę programową Stron z dnia 5 maja 2015r. oraz wspólne nam przekonanie, że Rzeczypospolita Polska jako dobro wspólne jej wszystkich obywateli, powinna być także i w trudnych czasach opoką, która pozwala patrzeć w przyszłość z nadzieją, opartą na trwałej podstawie równości wszystkich wobec prawa, ochrony pracy i rodziny, a zarazem doceniając przeprowadzone w latach 2015-2020 reformy społeczne, które wzmocniły nasz kraj oraz udział w ich przeprowadzeniu Prezydenta RP Andrzeja Dudy, który jest w ocenie NSZZ „Solidarność” ich sprawdzonym i wiarygodnym gwarantem postanawiamy, co następuje:

1. Prezydent RP Andrzej Duda ubiegający się o ponowny wybór oświadcza, że w przypadku wygrania wyborów i objęcia urzędu Prezydenta RP na drugą kadencję, będzie realizował swój program przedstawiony w trakcie kampanii wyborczej Obronimy Polskę Plus gwarantujący utrzymanie programów społecznych i sprawiedliwy rozwój państwa, a opierający się na takich filarach jak: wsparcie dla rodzin, utrzymanie miejsc pracy, solidarność społeczna, zrównoważony rozwój, bezpieczeństwo i dialog.
2. Prezydent RP Andrzej Duda deklaruje, że – kontynuując działania realizowane już od 2015 r. – w swojej drugiej kadencji będzie nadal prowadził politykę rozwoju służącą społeczeństwu poprzez:
 - utrzymanie wsparcia rodzin, w tym przez programy społeczne jak w szczególności 500+ i 13 emerytura

- ochronę miejsc pracy, wsparcie dla silnej polskiej gospodarki oraz promocję patriotyzmu gospodarczego,
- wprowadzenie Dodatku Solidarnościowego dla tych, którzy utracili pracę w czasach epidemii,
- wsparcie ochrony zdrowia w ramach systemu publicznej służby zdrowia, w tym przez wprowadzenie Funduszu Medycznego, z dodatkowymi środkami na leczenie onkologiczne oraz leczenie chorób rzadkich,
- walkę z ubóstwem i wykluczeniem społecznym, a także integrację i rozwój usług społecznych,
- ochronę polskiego rolnictwa i bezpieczeństwa żywnościowego państwa,
- wzmocnienie dialogu społecznego jako istotnego elementu ustroju gospodarczego państwa opartego na fundamencie społecznej gospodarki rynkowej,
- kontynuację reformy systemu emerytalnego, z uwzględnieniem interesu pracowników o najdłuższym stażu pracy oraz przy zachowaniu prawa do emerytury w ustawowo określonym wieku nie później niż 60 lat dla kobiet i 65 lat dla mężczyzn,
- stanie na straży ochronnej funkcji prawa pracy,
- tworzenie warunków i promocję działań na rzecz zawierania układów zbiorowych pracy, jako optymalnego narzędzia kształtowania praw i obowiązków stron stosunku pracy oraz wzajemnych zobowiązań stron układu,
- zwiększenie uprawnień obywateli w ramach mechanizmów demokracji partycypacyjnej.

3. W imieniu Komisji Krajowej Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidar-

ność” przewodniczący Piotr Duda oświadcza, że treść programu wyborczego urzędującego Prezydenta RP a zarazem kandydata w wyborach prezydenckich Andrzeja Dudy opisana powyżej, w Statucie Związku oraz w dokumentach programowych przyjętych przez NSZZ „Solidarność”.

4. Przewodniczący Piotr Duda oświadcza, że Komisja Krajowa Niezależnego Samorządnego

Związku Zawodowego „Solidarność” udziela poparcia kandydatowi w wyborach na Prezydenta RP Andrzejowi Dudzie i deklaruje, że zwróci się o poparcie tej kandydatury do członków i sympatyków NSZZ „Solidarność” oraz wszystkich obywateli posiadających prawo wybierania Prezydenta Rzeczypospolitej a dzielących wspólne dla nas wartości Solidarności.

Piotr Duda
przewodniczący Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”

Andrzej Duda
kandydat na Prezydenta RP

PREZYDENT 2020-2025

Zbliżające się wybory prezydenckie budzą bardzo wiele emocji. Poziom komentarzy, wypowiedzi polityków i samych kandydatów to takie szambo jakie zafundował nam Trzaskowski w Warszawie!

Jakie jest nasze związkowo, pracownicze spojrzenie na te zachowania?

W tym wydaniu biuletynu zamieszczamy Umowę programową pomiędzy Prezydentem Andrzejem Dudą i NSZZ „Solidarność”

Jestem przekonany, że po przeczytaniu tej Umowy jak też listu Przewodniczącego Piotra Dudy znikną wszelkie wątpliwości.

Naszym kandydatem jest Andrzej Duda. Bo i cóż takiego oferują kontrkandydaci?

Trzaskowski – emerytury po 67 roku życia dla kobiet

i mężczyzn, brak świadczeń dla dzieci, brak 13 i 14 emerytury oraz małżeństwa homoseksualne i adopcję dzieci przez tychże!

Kosiniak-Kamysz? On już zrobił co mógł, czyli podniósł wiek emerytalny, zablokował fundusze socjalne itd.

O innych kandydatach nawet trudno cokolwiek powiedzieć. Gdyby ktoś z nich miał pracować w Mesko S.A. to miałby problemy. Dlaczego? Bo tutaj trzeba mieć dobre wyniki badań od psychiatry i psychologa!

Wiele mediów i komentatorów będzie używać różnych trików propagandowych.

My jednak wiemy swoje. Tylko.....

Red.

MESKO - ROL. CO SŁYCHAĆ ?

Prezes Mesko-Rol. Artur Matan zwrócił się do związków zawodowych z wnioskiem o obniżenie czasu pracy o 20%.

Decyzja spowodowana jest, zdaniem Prezesa przeciwdziałaniem ekonomicznym, skutkiem spadku obrotów gospodarczych.

Okres obowiązywania umowy od 1 lipca do 30 września z zastrzeżeniem, że w miarę napływu zamówień okres może być skrócony.

Minimalne wynagrodzenie, co oczywiste nie może

być mniejsze niż minimalne wynagrodzenie za pracę ustaloną na podstawie odrębnych przepisów.

Mamy nadzieję na operatywność Prezesa i skrócenie tego czasu do minimum.

Przy podejmowaniu takich decyzji Zarząd musi mieć na względzie nie tylko aktualną sytuację, ale też perspektywę. Może się okazać, że w tym okresie wielu pracowników-fachowców znajdzie zatrudnienie gdzie indziej i nie będzie co wznawiać!

Pandemia minie..... Rozwagi.....

Red.

NOWA KADRA MESKO (?)

Sytuacja pandemiologiczna w kraju sprawiła, że na rynku pracy pojawiło się więcej osób mogących podjąć zatrudnienie.

Przez pewien czas w Mesko był problem z naborem pracowników o kierunku wykształcenia przystającym do produkcji w Mesko S.A.

Na wiele stanowisk stosuje się zasadę przyuczenia do zawodu przez doświadczonych fachowców. Jeżeli tylko kandydat chce i się angażuje to w wielu przypadkach ta metoda się sprawdza. Mówimy tu o stanowiskach, które nie wymagają specjalistycznego wykształcenia i wiedzy.

Procedura przyjmowania do Mesko S.A. została wcześniej opracowana i uzgodniona.

Dział kadr wspólnie z zainteresowanymi dyrektorami zakładów dokonywał wstępnej selekcji by następnie przeprowadzić rozmowy kwalifikacyjne.

To nawet ma sens, jednak pod warunkiem, że dotyczy naboru na wszystkie stanowiska.

Na operatora maszyn, kierowcę wózków widłowych zbierał się „cały churał” i dokonywał selekcji. Niestety nie słyszeliśmy o takich przesłuchaniach w doborze na stanowiska umysłowe i kierownicze! Jeżeli to dotyczyło by awansów z zatrudnionych pracowników w Mesko S.A. to w porządku. To swego rodzaju ścieżka kariery zawodowej. Natomiast w ostatnim czasie utworzono bardzo wiele stanowisk umysłowych i kierowniczych na które zatrudniono ludzi bez selekcji i bez kwalifika-

cji. Doszło do sytuacji, że na stanowiska kierownicze zatrudniono: piekarzy, fryzjerów, politologów, strażników miejskich i innych profesji bardzo niszowych!!!

Jednak zatrudnienie ginekologa przebiło wszystko! Ktoś może powiedzieć, że nasze panie mogą się czuć bezpiecznie. Tak, tylko, że to ma być specjalista od spraw marketingu???

Sygnalizowaliśmy wcześniej, że ilość stanowisk dyrektorskich, kierowników, która w ostatnim czasie została utworzona jest w historii firmy najwyższa. Nigdy, nawet jeżeli w firmie pracowało kilkanaście tysięcy osób tylu kierowników nie było.

W zasadzie jako związkowcy powinniśmy być zadowoleni, że powstają nowe stanowiska, są zatrudniani ludzie itd. Fajnie, tylko na to musi ktoś zarobić!!!

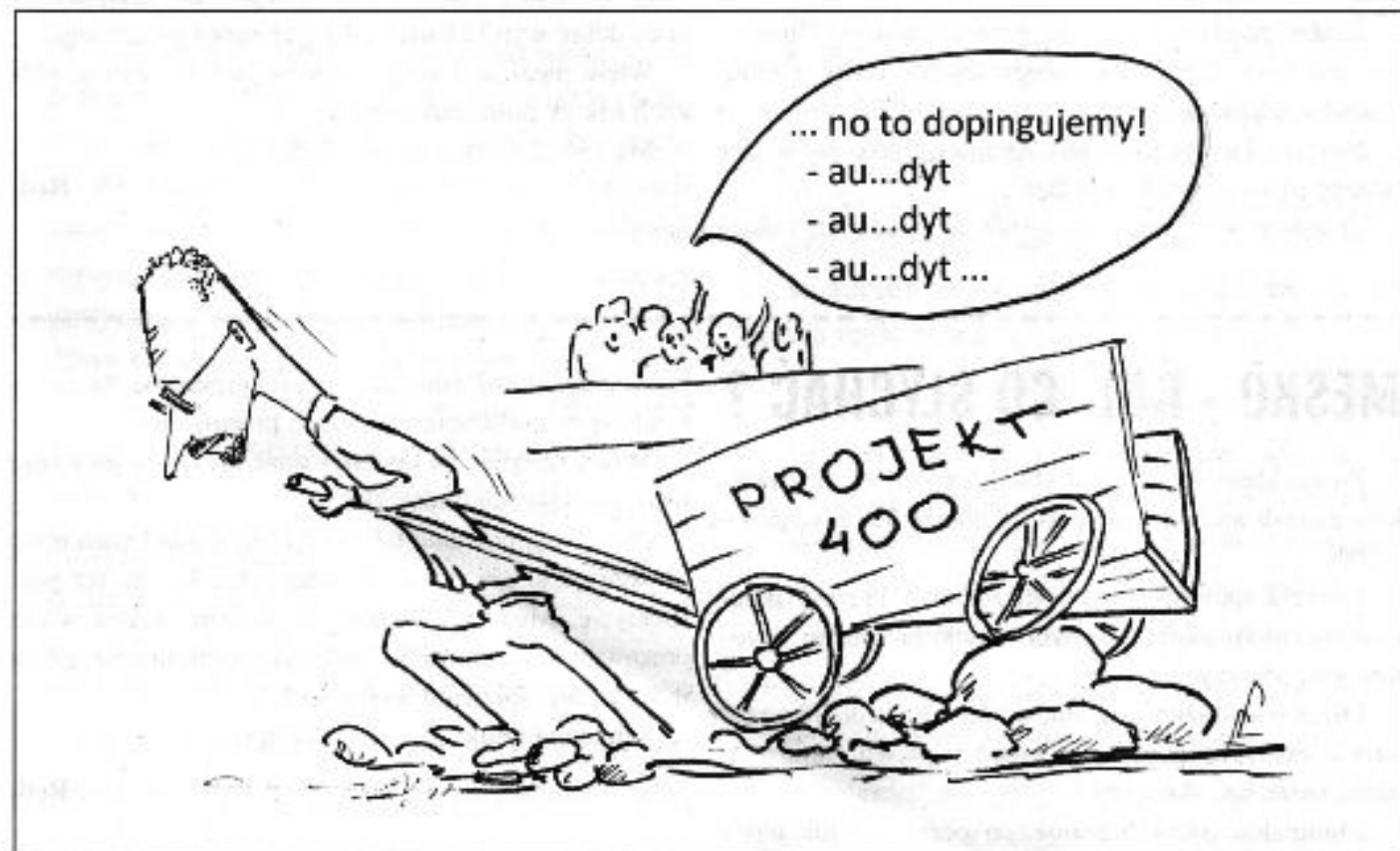
Rozumiemy różne zobowiązania, uwarunkowania społeczno-polityczne, ale z tego co widać, to tych zobowiązań w ostatnim czasie jest bardzo dużo.

Miałoby to wszystko sens, gdyby dzięki temu nastąpiło usprawnienie procesów produkcji. Niestety nie! Powoduje to tylko chaos i pomieszanie kompetencji oraz przeciąganiu w podejmowaniu decyzji.

Z wielkim szumem wprowadzono nowy schemat organizacyjny. I co? Nawet on nie jest przestrzegany!

Apelujemy o umiar i rozsądek. W konsekwencji i tak zapłacą pracownicy!

Red.



**Niezależny Samorządny Związek Zawodowy „Solidarność”
Przewodniczący Komisji Krajowej
Piotr Duda**

Członkowie NSZZ „Solidarność”!

Drodzy Przyjaciele!

Podpisana 5 maja 2020 roku „Umowa programowa” pomiędzy NSZZ „Solidarność” a kandydatem na Prezydenta RP Andrzejem Dudą gwarantuje kontynuację polityki, dzięki której polscy pracownicy, a co za tym idzie również całe rodziny, bardzo dużo zyskali przez ostatnie pięć lat.

Do najważniejszych osiągnięć, które są realizacją postulatów „Solidarności” zapisanych w „Umowie programowej” z ówczesnym kandydatem na prezydenta Andrzejem Dudą z 5 maja 2015 r., zaliczamy: przywrócenie wieku emerytalnego, podniesienie kwoty wolnej od podatku dla najuboższych, ograniczenie handlu w niedzielę, ustanowienie minimalnej stawki godzinowej

i radykalny wzrost płacy minimalnej, wprowadzenie minimalnego wynagrodzenia zasadniczego dla pracowników służby zdrowia, lepsze warunki w sądach pracy i lepsza ochrona przed bezprawnym zwolnieniem, podwyżki w sferze finansów publicznych, wyższy odpis na zakładowy fundusz świadczeń socjalnych, zniesienie syndromu pierwszej dniówki, wyłączenie z płacy minimalnej dodatków nocnych oraz dodatków stażowych, przywrócenie pluralizmu związkowego w służbach mundurowych, wzmocnienie dialogu społecznego. Do tego wielkie programy społeczne dla rodzin wychowujących dzieci i dla seniorów.

Dokonałiśmy tego przy wsparciu urzędującego Prezydenta, który wielokrotnie stawał po stronie „Solidarności” w sytuacjach konfliktowych i wspierał nasz Związek, gdy rząd Zjednoczonej Prawicy nie wywiązywał się ze swoich zobowiązań lub łamał zasady dialogu społecznego.

Podpisując nową umowę, chcemy tę owocną współpracę kontynuować, tym bardziej, że wiele postulatów jest jeszcze do zrealizowania, choćby kwestia emerytur stażowych, których przez opór rządzącej większości nie udało się uzyskać.

W imieniu Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” apeluję do wszystkich Członków i Sympatyków Związku o poparcie w najbliższych wyborach kandydatury obecnego Prezydenta Andrzeja Dudy.

W naszej ocenie jest On gwarantem zachowania dotychczasowej pro pracowniczej i prospołecznej polityki, dającym nadzieję na realizację kolejnych naszych postulatów.

Mamy świadomość, że nic nie jest dane raz na zawsze, a zmiana osoby na najważniejszej funkcji w Polsce może oznaczać utratę uprawnień, które wywalczyliśmy przez ostatnie 5 lat.

Piotr Duda
Przewodniczący Komisji Krajowej
NSZZ „Solidarność”

OPINIA PRAWNA

w dot. Możliwości zobowiązania pracownika do wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego

Odnosząc się do przedmiotu opinii tj. czy pracodawca może samodzielnie zdecydować o terminie zaległego urlopu wypoczynkowego pracownika, stwierdzić należy, iż w tym zakresie istnieją rozbieżne stanowiska.

Pierwsze, dominujące w orzeczeniach wydawanych na gruncie art. 168 k.p. w myśl którego „z art. 168 k.p. wynika obowiązek pracodawcy udzielania pracownikowi zaległego urlopu wypoczynkowego w terminie w przepisie tym określonym, a udzielenie urlopu we wskazanym terminie nie wymaga od pracodawcy uzyskania zgody pracownika i jest dla niego wiążące. Pracodawca może więc w czasie udzielonego urlopu nie dopuścić pracownika do pracy, a przejawiana przez pracownika gotowość do pracy nie może prowadzić do nabycia ekwiwalentu za urlop wypoczynkowy” (tak wyrok Sądu Okręgowego w Łodzi z dnia 18 grudnia 2014 r., sygn. akt VII Pa 349/14). Podobnie stwierdził Sąd Najwyższy w wyroku z 24 stycznia 2006r. (I PK 124/05), w którym uznał, że pracodawca może udzielić pracownikowi zaległego urlopu, mimo że ten odmawia jego wykorzystania. W wyroku z dnia 25 stycznia 2005r. (I PK 124/05, Monitor Prawa Pracy z 2006r. Nr 3, str. 119) Sąd Najwyższy stwierdził, iż pracodawca może pracownika wysłać na zaległy urlop, nawet gdy ten nie wyraża na to zgody. W uzasadnieniu Sąd zwrócił uwagę, iż przepis art. 168 k.p. dopełnia regulację kodeksową, co do czasu, w jakim urlopy powinny być udzie-

lane nie uzależniając swego postanowienia, że ma to nastąpić „najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego” żadnymi warunkami i nie przewidując żadnych wyjątków / wyrok dotyczy wprawdzie roku 2006, w którym urlop należało wykorzystać do końca I kw. następnego roku, ale co do istoty sprawy jest nadal aktualny./ Zdaniem Sądu z uwagi na przedmiot, cel i zakres art. 168 k.p. nie da się wywieść warunku, że zastosowanie art. 168 k.p. zależne jest od zgody pracownika. Warunek taki nie został wyrażony w powołanym przepisie (...) Sąd podkreślił, że prawo do urlopu wypoczynkowego określone jest przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym i to w odniesieniu do obu stron stosunku pracy. Pracodawca jest zobowiązany do udzielenia pracownikowi urlopu wypoczynkowego w określonym rozmiarze i terminie określonym według ustalonych zasad, a z drugiej strony pracownik nie może zrzec się prawa do urlopu (por. art. 152 § 2 k.p.) i nie może odmówić wykorzystania urlopu udzielonego zgodnie z przepisami prawa pracy.

Inne stanowisko w tej kwestii prezentuje Państwowa Inspekcja Pracy (Departament Prawny Generalnego Inspektora Pracy), której zdaniem (pismo nr GNP-110-460-46/07/PE), nawet gdy kończy się termin na udzielenie zaległego urlopu wypoczynkowego, pracodawca powinien ustalić z pracownikiem termin wykorzystania tego urlopu, pracodawca może nakazać wykorzystanie urlopu jedynie w przypadku wypowiedzenia.

Zgodnie z powszechnie przyjmowaną wykładnią dla spełnienia wynikających z art. 168 k.p. wymagań dotyczących udzielenia urlopu zaległego wystarczy, aby 30 września był pierwszym dniem udzielonego urlopu zaległego. Oznacza to, że urlop ten nie musi w całym swoim wymiarze „zmieścić” się do końca

września następnego roku kalendarzowego.

Z uwagi na wyjątkową sytuację tj. ogłoszony stan epidemii w Polsce (rozporządzenie Ministra Zdrowia z dnia 20 marca 2020 r. w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. z 2020 r. poz. 491) zmienione rozporządzeniem Ministra Zdrowia z dnia 24 marca 2020 r. zmieniającym rozporządzenie w sprawie ogłoszenia na obszarze Rzeczypospolitej Polskiej stanu epidemii (Dz. U. z 2020 r. poz. 522), wprowadzone zostały liczne ograniczenia m.in. w prawach obywatelskich tj.:

- wprowadzenie ograniczenia wszelkich zgromadzeń, spotkań i imprez. Wyjątkiem są wydarzenia, w których uczestniczą członkowie najbliższej rodziny lub osoby pozostające w stałym pożyciu.
- wprowadzenie ograniczeń dotyczących komunikacji publicznej.
- w przypadku złamania ograniczeń groziła będzie kara od mandatu po 5 tys. zł.
- oceny zgodności zachowania z nowymi zasadami dokonywać będzie Policja.

Zwrócić należy uwagę na fakt, iż w/w ograniczenia praw obywatelskich (w tym zakaz wychodzenia z domu, nakładanie kar za ich łamanie) mogą stanowić istotny argument w ewentualnych sporach sądowych, bowiem zobowiązanie pracownika do wykorzystania urlopu zaległego w obecnej sytuacji jest równoznaczne z jego pozostaniem w domu.

Mając powyższe na uwadze, stwierdzić należy, że w kwestiach spornych dotyczących wykorzystania przez pracownika zaległego urlopu wypoczynkowego, jednoznaczne rozstrzygnięcie może wydać jedynie sąd pracy. Podkreślić również należy, że udzielenie pracownikom zaległego urlopu w wyznaczonym z góry terminie może zostać uznane za sprzeczne z kodeksem pracy. W takiej sytuacji pracownikowi pozostaje droga sądowa, niemniej zgodnie z w/w linią orzecniczą, sądy w tej sprawie opowiadają się w większości po stronie pracodawców.

mec. Zdzisława Gątkiewicz

Biuletyn MKZ NSZZ „Solidarność” MESKO S.A.

kolportowany w MESKO S.A.

Redakcja:

Prezydium MKZ NSZZ „S” MESKO S.A.
26-111 Skarżysko-Kamienna,
ul. Legionów 122
tel. 41 253 60 50

Wydawca: Międzyzakładowa Komisja
Związkowa NSZZ „Solidarność” MESKO S.A.