



## NAGRODA ROCZNA

W dniu 23 stycznia br. w trakcie przerwy śniadaniowej odbyło się spotkanie Zarządu spółki z pracownikami fabryki. Spotkanie rozpoczął Prezes Adam Suliga informując o przyznaniu nagrody rocznej w wysokości 950 zł brutto na jednego pracownika. Zaznaczył, że nagroda może się zmniejszyć, tylko w przypadku przebywania pracownika na chorobowym. Z tej puli nastąpi proporcjonalne zmniejszenie nagrody o każdy dzień zwolnienia chorobowego, tj. o ok. 4 zł, przypadającego tylko na dzień roboczy. Nagroda roczna wraz z nagrodą za m-c grudzień mają być wypłacone do dnia 27 stycznia br. Członek Zarządu Maciej Borecki poinformował, że przed fabryką stoją wielkie wyzwania. Armia chce złożyć duże zamówienie na karabiny BERYL i MINI BERYL z terminem zakończenia dostaw, wraz z końcem 2019 roku. Rozważana jest opcja rozbudowy fabryki oraz zakupy nowych centr obróbkowych. Zarząd poszukuje źródeł finansowania tych przedsięwzięć. Uzupełniając wypowiedź prezes Suliga poinformował, że w związku z tym zwiększone zostanie zatrudnienie w firmie a na wydziale P-1 praca odbywać się będzie w soboty albo w systemie czterobrygadowym. Zarząd zdaje sobie sprawę z dodatkowego wysiłku pracowników i zastanawia się nad gratyfikacjami z tego tytułu ale jeszcze nie ma sprecyzowanych rozwiązań.

Przykro, że zarząd swoimi działaniami deprecjonuje ustawowe organy do reprezentowania pracowników. Na spotkaniu w dniu 4 stycznia uzgodniono, co jest zapisane w protokole podpisanym przez zarząd, że z chwilą podliczenia wyniku finansowego za 2016 rok, zarząd spotka się ze związkami zawodowymi aby kontynuować rozmowy o nagrodzie rocznej. Podczas tamtego spotkania prezes Suliga, podkreślał, że nagroda roczna będzie wypłacona osobie, która pracowała nie krócej niż 6 miesięcy oraz nie posiadającej kary regulaminowej. Tej informacji już załódze nie przekazano i nie wiadomo czy jest ona obowiązująca. Czy uwzględniono do nagrody pracowników, którzy od lipca do grudnia ub.r. odchodzili z firmy na zasłużone emerytury? Brak również informacji co ze środkami finansowymi przeznaczonymi na nagrodę roczną, które będą pracownikom potrącone za dni przebywania na zwolnieniu lekarskim? Czy zostaną przeznaczane na dodatkowe nagrody dla szczególnie wyróżniających się pracowników, czy zasilą fundusz obrotowy spółki?

Szkoda, że nie doszło do uzgodnionego wcześniej spotkania. O te niezwykle ważne informacje należy teraz wystąpić do zarządu spółki. Po ich uzyskaniu należy publicznie je wszystkim zainteresowanym.

Ciekawym jest też podejście Zarządu do ustawowego obowiązku informowania Rady Pracowników o zamierzeniach doty-

- czących zmian w zakresie stanu, struktury i działań, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy a takie są przewidywane. Pracodawca winien przekazać takie informacje w terminie, formie i zakresie umożliwiającym Radzie Pracowników zapoznanie się ze sprawą, przeanalizowanie tych informacji i przygotowanie się do konsultacji. Nie zakładamy, że Zarząd uznał, iż forma nieoficjalnego spotkania ogólnego na którym zasygnalizowano szykowane zmiany jest formą przekazywania niezbędnych, gwarantowanych ustawą informacji. Wierzymy, że stosowne informacje w formie pisemnej trafią do Rady Pracowników. Podobnie z uregulowaniami prawnymi będącymi w kompetencji związków, które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy a takie są przewidywane.

Propozycje zmian Regulaminu Pracy czy Regulaminu Wynagradzania winny trafić do liderów związkowych w czasie pozwalającym na przeprowadzenie konsultacji społecznych, dokonania analiz i przygotowania się do negocjacji.

## NAGRODY RÓWNIEM DLA EMERYTÓW



W dniu 27 stycznia 2017 r. wypłacona została nagroda pieniężna pracownikom zatrudnionym w Fabryce Broni

„ŁUCZNIK” – RADOM. Do wypłaty tej nagrody decyzją Zarządu spółki został przyjęty stan osobowy pracujących na dzień 27 stycznia br. Tym działaniem Zarząd spółki pominął pracowników, którzy w 2016 r. rozwiązali umowy o pracę z Fabryką Broni w związku z przejściem na zasłużoną emeryturę. Ich staż pracy wynosił z reguły ponad 40 lat, a w tylko w Fabryce Broni pracowali od początku jej powstania. Pominięcie tych osób przy wypłacie nagrody było dla nich krzywdzące, jak również dla aktualnie zatrudnionych pracowników fabryki nie był to powód do dumy. Zdecydowana większość tych pracowników w ubiegłym roku przepracowała więcej niż 6 miesięcy, spełniając tym samym podstawowy warunek uzyskania nagrody, określony przez Zarząd spółki.

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” oraz Zarząd ZZPE w dniu 30 stycznia br. zwróciły się pisemnie do Zarządu spółki o niezwłoczne naprawienie tego przeoczenia i wypłatę nagrody pieniężnej w/w pracownikom na zasadach przyjętych w uchwale Zarządu. Miło nam poinformować, że Zarząd spółki przychylił się do wniosku liderów związków zawodowych i decyzją z dnia 31 stycznia br. polecił wypłacić nagrodę na ogólnych zasadach osobom, które przeszły na emeryturę w roku 2016.



## W TYM NUMERZE :

	Str.
NAGRODA ROCZNA	1
NAGRODA RÓWNIEM DLA EMERYTÓW	1
SPOTKANIE Z PREZESEM PGZ S.A.	1
OBRODOWAŁO PREZYDIUM KSPZ	2
ZALEGŁY URLOP	2

## SPOTKANIE Z PREZESEM PGZ S.A.

W dniu 24 stycznia br. w warszawskiej siedzibie Polskiej Grupy Zbrojeniowej S.A. odbyło się kolejne, cykliczne spotkanie Prezesa Arkadiusza Siwko z przedstawicielami Prezydium Krajowych Sekcji Zbrojeniowych NSZZ „Solidarność” oraz ZZPE. Tematem spotkania było omówienie sytuacji bieżącej w grupie przez Prezesa PGZ oraz udzielenie odpowiedzi na ewentualne pytania ze strony związkowej. Na wstępie Prezes A. Siwko odniósł się do zasług zmarłego Premiera SP Longina Komołowskiego, również dla przemysłu zbrojeniowego. Poinformował, że w miejsce zmarłego nie będzie powoływał pełnomocnika ds. kontaktów ze związkami zawodowymi. Tę rolę prezes będzie pełnił osobiście. Prezes Siwko zwrócił się do przewodniczącego St. Głowackiego, aby w sprawie RADMORU Gdynia przekazał mu pismo odnoszące się do korzyści z transakcji sprzedaży Spółki, uzyskanych przez Zarząd spółki RADMOR. Prezes poinformował, że prowadzone są działania, aby przejąć firmę teleinformatyczną EXATEL S.A. Gdyby do tego doszło, to możliwe byłoby przejęcie udziałów RADWARU Gdynia przez PGZ. Prezes Siwko odniósł się do informacji o „niby” powstającej Grupie Stoczniowej. Prezes stanowczo temu zaprzeczył. Najpierw będzie integracja stoczni NAUTA i Marynarki Wojennej oraz reaktywacja stoczni Szczecińskiej przez spółkę „MARS”, będącej własnością PGZ. Działanie te będą wsparte ze środków budżetowych państwa. W kwestii objęcia ochroną spółek PGZ przez Polski Holding Obrony, Prezes przyznał, że jest taka koncepcja, ale ona już funkcjonowała jeszcze przed powstaniem PGZ. Zdaniem Prezesa Polski Holdin Obrony jest problemem, a szczególnie ich nie załatwienie kwestie dot. kontraktów eksportowych. PHO. podlega Ministrowi Obrony Narodowej. Najlepszym rozwiązaniem, aby mieć wpływ na to, co się dzieje w tej spółce jest jej przejęcie i zarządzanie przez PGZ oraz wdrożenie procesu uzdrawiającego. Prezes odniósł się do kwestii biur funkcjonujących w Radomiu i Warszawie. A. Siwko poinformował, że siedzibę w Warszawie należy przenieść w inne miejsce i wybudować biurowiec na działce uzyskanej od Agencji Mienia Wojskowego. Jeżeli chodzi o biura PGZ w Radomiu to Zarząd PGZ nie zrezygnuje z jego funkcjonowania. Należy jednak inaczej ułożyć tam pracę. Dotyczy to również biura warszawskiego. Przewodniczący Stanisław Głowacki poinformował, że jest organizatorem narady z udziałem ministra obrony narodowej, posłów i senatorów z Komisji Obrony Narodowej, na którą zaprosił również Prezesa A. Siwko. Tematem wiodącym jest „Aktualna sytuacja w P.P.O. oraz ich perspektywy funkcjonowania w 2017 roku.” Zaproponowane zostało przyjęcie. Przewodniczący Głowacki zaproponował również, aby powrócić do tematu opracowania „Programu Rozwoju dla PPO”. Ta kwestia została również przez prezesa Siwko zaakceptowana. Uzgodniono powołanie Zespołu, który zajmie się tym zagadnieniem. Henryk Szostak zaproponował, aby wprowadzić standardy w sferze zatrudnienia i wynagradzania te same we wszystkich spółkach Polskiej Grupy Zbrojeniowej. Ten kierunek również uzyskał poparcie Prezesa PGZ. A.Siwko oświadczył, że można rozpocząć prace już teraz na początku 2017 r. Następnie przewodniczący „Solidarności” w HSW zapytał o zakupione przez PGZ zakłady AUTOSAN w Sanoku. Prezes oczekuje na propozycje rozwiązań dotyczących poprawy sytuacji w Sanoku. Stwierdził, że nie ma problemu, aby wesprzeć tą firmę finansowo, jeżeli będą konkretne propozycje biznesowe. Zauważył, że w zakładach w Sanoku muszą nastąpić zmiany organizacyjne w tym personalne.

## ZAWSZE W OBRONIE TWOICH PRAW

### BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

#### WNIOSEK O ZWIĘKSZENIE ODPISU NA ZFŚS

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” w dniu 25 stycznia br. pisemnie zwróciła się do zarządu spółki o dodatkowe, ponad obowiązkowe zwiększenie tegorocznego odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych o 100 zł na każdego zatrudnionego pracownika spółki z zysku wypracowanego w 2016 roku. Poprzedni Zarząd spółki, w niedalekiej przeszłości kilkakrotnie deklarował wolę zwiększenia odpisu ze środków pochodzących z zysku, jednak tego nie uczynił. Podjęcie takiej decyzji przez zarząd a następnie przez zgromadzenie wspólników, pozwoli na znaczne rozszerzenie możliwości i jakości przysługujących pracownikom świadczeń socjalnych. Pozytywna decyzja Zarządu byłaby przyjęta z zadowoleniem przez wszystkich pracowników i postrzegana jako wyraz docenienia i uhonorowania wysiłków załogi w rozwoju spółki.

- denta RP Andrzeja Dudy, ministra obrony narodowej Antoniego Macierewicza, parlamentarzystów, prezesów przedsiębiorstw przemysłu obronnego. Z okazji jubileuszu Sekcja wystosuje wnioski o odznaczenia państwowe i resortowe dla wyróżniających się wieloletnich działaczy zbrojeniówki. Przewodniczący KZ Zbigniew Cebula zgłosił naszych kolegów: Tomasza Jatczaka i Dariusza Sobczak do odznaczenia Medalem Za Zasługi dla Obronności Kraju. Następnie członkowie Prezydium przygotowali listę uczestników, porządek, tematykę, zasady zadawania pytań i prowadzenia dyskusji w trakcie kolejnej narady, organizowanej przez Sekcję. Narada z udziałem przedstawicieli rządu, parlamentu i pracodawców odbędzie się 10 lutego br. w siedzibie PIT-RADWARU w Warszawie. Mamy nadzieję, że w trakcie narady Związek otrzyma informacje dot. aktualnej sytuacji w PPO, zwłaszcza w kwestii zamówień z MON oraz perspektyw rozwoju branży. O jej przebiegu poinformujemy w kolejnym numerze biuletynu.

- wany to powinien zawierać również terminy, w jakich udzielony zostanie urlop zaległy. **Mając na uwadze stanowisko Państwowej Inspekcji Pracy, które nie dopuszcza zmuszania pracownika do wykorzystania zaległego urlopu wycieczkowego przez pracodawcę, dobrym rozwiązaniem jest przedstawienie pracownikowi na piśmie propozycji terminów na wykorzystanie urlopu i jednocześnie sporządzenie notatki. W okolicznościach, gdy pracownik nadal odmawia pójścia na zaległy urlop, jest to zabezpieczenie na wypadek kontroli z PIP, że pracodawca wykazał wolę udzielenia zaległego urlopu, ale pracownik odmówił jego wykorzystania.** Odmienne stanowisko zajmuje Sąd Najwyższy, który w 2006 roku uznał, iż pracodawca ma prawo zmusić pracownika do wykorzystania zaległego urlopu wycieczkowego. W przypadku, gdy pracodawca przyjmuje interpretację przepisów przyjętą przez Sąd Najwyższy zobligowany jest poinformować pracownika na piśmie, w którym wskazuje termin wykorzystania urlopu. Jeśli jednak pracownik w tym terminie stawi się w pracy, może nie zostać dopuszczony do wykonywania pracy przez przełożonego. **Urlop na żądanie ma swoje prawa** Zgodnie z Kodeksem pracy w każdym roku kalendarzowym pracownikom przysługują cztery dni urlopu na żądanie. Uzyskanie tego typu urlopu następuje na wyłączną prośbę pracownika i należy wystąpić o jego udzielenie najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. Zatem jak wskazuje sama nazwa „na żądanie” - o terminie urlopu decyduje pracownik. Najczęściej jest to urlop niezaplanowany, którego potrzeba wykorzystania pojawia się w nagłej sytuacji, natomiast pracodawca powinien przychylić się do tej prośby. Należy jednak pamiętać, że niewykorzystany urlop na żądanie w danym roku traci swój specjalny charakter i przechodzi na rok kolejny jako zwykły zaległy urlop wycieczkowy. Pewne wątpliwości wiążą się z terminem wykorzystania zaległego urlopu, który był w poprzednim roku kalendarzowym urlopem na żądanie. Część ekspertów prawa pracy uważa, że zarówno zaległy urlop na żądanie, jak i normalny zaległy urlop wycieczkowy powinny być wykorzystane do końca września kolejnego roku kalendarzowego. Odmienne stanowisko w tym zakresie zajęła Państwowa Inspekcja Pracy (pismo GIP nr GPP-110-4560-170/08/PE). Zgodnie z tym stanowiskiem pracodawca nie może żądać od pracownika wykorzystania w trakcie pierwszego kwartału kolejnego roku (termin wykorzystania zaległego urlopu wycieczkowego w poprzednio obowiązującym stanie prawnym – obecnie do 30 września kolejnego roku) tych dni niewykorzystanego urlopu za poprzedni rok, które miały w poprzednim roku charakter dni urlopu na żądanie (4 dni w roku). Takie dni powinny być, zdanem PIP, wykorzystane łącznie z urlopem za kolejny rok na ogólnych zasadach. Pracodawca może zatem odmówić pracownikowi, który w poprzednim roku nie wykorzystał żadnego dnia urlopu na żądanie, udzielenia 4 dni zaległego urlopu w terminie do końca września kolejnego roku.

#### BRAK ZGODY NA NOWE WARTOŚCIOWANIE

W końcu ubiegłego roku Zarząd spółki pisemnie zwrócił się do związków zawodowych z propozycją przeprowadzenia ponownego procesu wartościowania stanowisk pracy i dostosowania systemu wynagradzania do plac rynkowych i aktualnych możliwości spółki. Zażądano dostosowanie zindywidualizowanej metody dla FB w oparciu o dokładne zaprojektowane opisy stanowisk pracy przy współudziale specjalizującej się w takich zadaniach firmy. Efektem byłoby nowy taryfikator stanowisk pracy oraz nowa siatka plac.

Władze związków zawodowych odpowiadając na pismo stwierdziły, że nie mogą zabronić Zarządowi podejmowania inicjatyw w tym kierunku. Jednak przedstawiciele NSZZ „Solidarność” i ZZPE nie wezmą udziału w tych pracach. Wartościowanie stanowisk pracy przy udziale przedstawicieli związków zawodowych w przedsiębiorstwie spółki przeprowadzono w okresie sierpień – listopad 2013 r. Na bazie tych prac, po ponad dwuletnich negocjacjach powstał projekt nowego Regulaminu Wynagradzania, który niestety nie jest obowiązujący.

Związki uznają, że projekt ten jest bardzo dobrym materiałem do negocjacji w sprawie wdrożenia w firmie nowego Regulaminu Wynagradzania i Premiowania pracowników przedsiębiorstwa spółki, do czego gorąco Zarząd namawiają.

#### ZALEGŁY URLOP

**Nie udzielenie pracownikowi niewykorzystanego urlopu wycieczkowego za 2016 rok w terminie do 30 września 2017 roku stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Pracodawca, który nie dopełni tego w obowiązującym terminie, może liczyć się z mandatem lub karą grzywny sięgającą nawet 30 tys. zł.**

Można uniknąć tych nieprzyjemnych konsekwencji, jeśli pracownik rozpocznie wykorzystywanie zaległego urlopu nawet ostatniego dnia września. Pracownikowi przysługuje prawo do czasu wolnego od świadczenia pracy, czyli tzw. urlop wycieczkowy. W każdym roku pracy nabywa do niego prawo w miarze uzależnionym od stażu pracy. Ze względu na różne czynniki, zarówno po stronie pracodawcy jak i pracownika, urlop może nie zostać wykorzystany w roku, w którym pracownik nabył do niego prawo. W takiej sytuacji niewykorzystane dni przechodzą na przyszły rok i z początkiem nowego roku stają się urlopem zaległym. **Urlop może się przedawnić**

Każdy pracownik posiadający zaległy urlop wycieczkowy z 2016 roku, powinien go wykorzystać najpóźniej do 30 września 2017 roku. Przepisy Kodeksu pracy określają, iż roszczenie pracownika do udzielenia urlopu wycieczkowego przedawnia się z upływem trzech lat od momentu kiedy urlop stał się wymagalny. Dlatego też zaległy urlop z 2016 roku rozpoczyna swój trzyletni okres przedawnienia z dniem 30 września 2017 roku, jeżeli został przesunięty na następny rok. Po upływie trzech lat, czyli 30 września 2019 roku prawo pracownika do tego urlopu ulegnie przedawnieniu. **Termin wykorzystania zaległego urlopu**

Wykorzystanie urlopu wycieczkowego przez pracownika jest tak samo ważne jak zgoda pracodawcy na urlop. W przypadku, gdy pracownik złoży wniosek o urlop, na który pracodawca nie wyraził zgody, to taki urlop nie może się rozpocząć według własnego uznania pracownika. Zaś jego nieobecność w pracy jest traktowana, jako nieusprawiedliwiona. Przełożony ma jednak wręcz obowiązek udzielić pracownikowi zaległego urlopu wycieczkowego każdorazowo do 30 września następnego roku kalendarzowego. Pracodawca, który nie dopełni tego obowiązku w obligatoryjnym terminie może liczyć się z karą grzywny. Zdarzają się jednak sytuacje, że pracownicy nie chcą wykorzystać zaległego urlopu. Na ile taka sytuacja wywiera presję na pracodawcy, ze względu na karę grzywny, by wymusił na pracownika wykorzystanie zaległego urlopu w terminie? W przypadku, gdy pracodawca nie sporządza planu urlopów przy udzieleniu urlopu bierze się pod uwagę wnioski urlopowe pracowników. Natomiast, jeżeli jest on przygotowy-

Przyczyny niezależne  
 Udzielenie urlopu w terminie do końca września staje się niemożliwe np. w przypadku choroby pracownika lub urlopu macierzyńskiego. Pracodawca w tym przypadku nie ponosi żadnych sankcji za nieudzielenie pracownikowi zaległego urlopu w obligatoryjnym terminie ze względu na wystąpienie przyczyn od niego niezależnych.  
**Nieudzielenie zaległego urlopu ma swoje konsekwencje**  
 Ze względu na fakt nie udzielenia urlopu wycieczkowego, pracownik ma prawo złożyć zawiadomienie o naruszenie jego prawa do Państwowej Inspekcji Pracy. Odpowiedzialnością za to wykroczenie przeciwko prawom pracowniczym mogą zostać obarczeni nie tylko pracodawcy, ale również inne osoby, takie jak kierownicy działu kadr. Konsekwencją nieudzielenia zaległego urlopu przez PIP jest ukaranie mandatem karnym w wysokości do 2 tys. złotych lub skierowanie do sądu rejonowego wniosku o ukaranie grzywną od 1000 nawet do 30 tys. złotych.

**Podstawa prawna:**  
 art. 18, art. 152, art. 154<sup>1</sup>, art. 161-163, art. 165-167<sup>2</sup>, art. 168, art. 171, art. 282 § 1 pkt 2, art. 291 § 1 i § 5, art. 295 ustawy z 26 czerwca 1974 r. – Kodeks pracy – J. t. Dz.U. z 2014 r., poz. 1502; ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1268 art. 96 § 1a, § 1b ustawy z 24 sierpnia 2001 r. – Kodeks postępowania w sprawach o wykroczenia – J. t. Dz.U. z 2013 r., poz. 395; ost.zm. Dz.U. z 2015 r., poz. 1269.