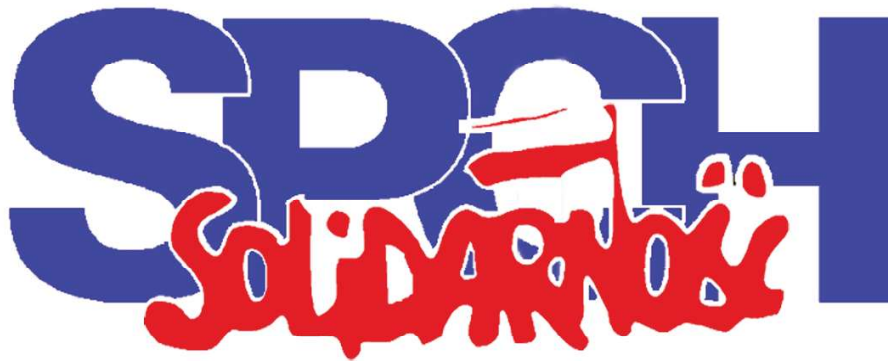


NAFTA I GAZ
CHEMIA
FARMACJA
PAPIER
PALIWA
CERAMIKA
SZKŁO



WARSZAWA
04
430 ROK MMXXVI
KWIECIEŃ
2026

KRAJOWY SEKRETARIAT PRZEMYSŁU CHEMICZNEGO

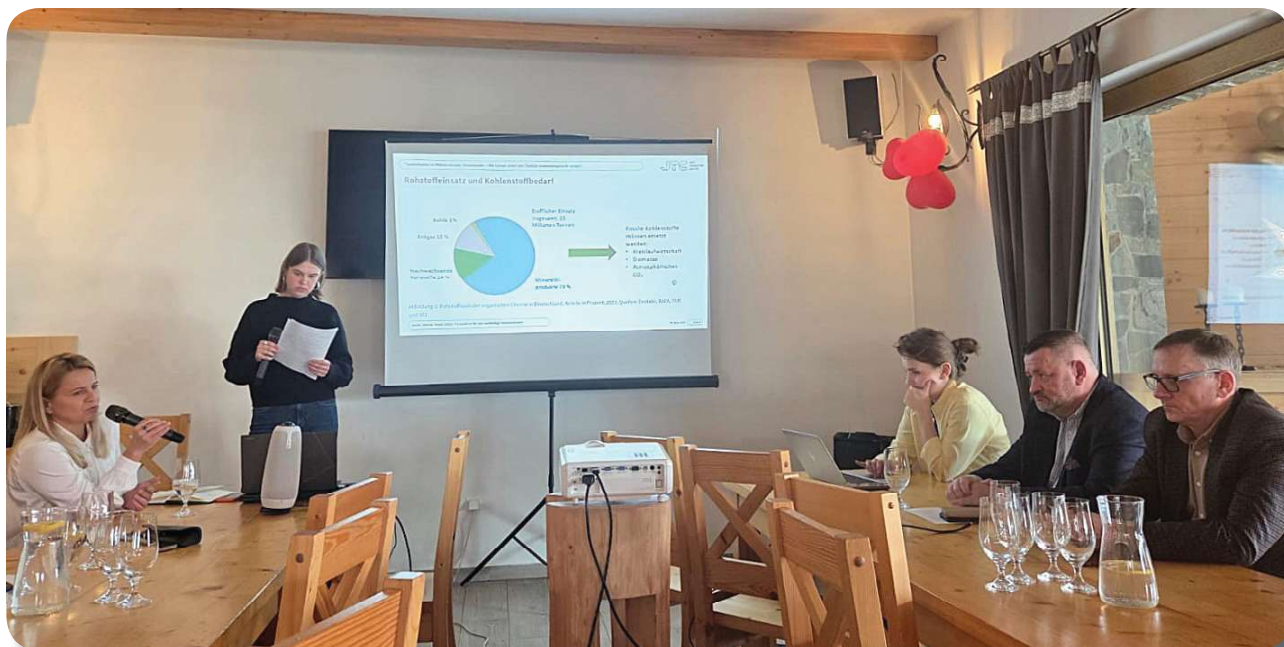
© Gaz-System S.A. i „Solidarność” organizują kolejne szkolenie dla kobiet © Nowy prezes w Grupie Azoty S.A. © Zwolnienie L4: nowe przepisy od 13 kwietnia 2026 r. ©

Gaz-System S.A. i „Solidarność” organizują kolejne szkolenie dla kobiet

Gaz-System S.A. wraz z zakładową „Solidarnością” raz w roku organizuje szkolenie skierowane do kobiet, zrzeszonych w „Solidarności”. Praktyka ta pozwala na spotkanie pań z poszczególnych Oddziałów spółki, co jest niezwykle istotne z punktu widzenia rozwoju kultury organizacyjnej naszego związku zawodowego. Spotkania te stały się platformą wymiany doświadczeń na wielu polach.

Zawsze przy tej okazji są poruszane tematy związane z organizacją działalności związków zawodowych w naszym kraju, dzięki czemu świadomość oraz wiedza w tym zakresie są stale poszerzane. Jest to ważne, ponieważ przynależność do związków zawodowych daje wiele korzyści, ale też wymaga zaangażowania członków. Okazuje się, że wiele pań z chęcią podejmuje działania związkowe, dzięki czemu wiedza na temat związków zawodowych staje się coraz bardziej powszechna.

Dodatkowo spotkania te mają walor integracyjny. Panie mają okazję zawiązać nowe znajomości, zintegrować się oraz zbudować relacje w obrębie swoich miejsc pracy.



12 marca 2026 r. z okazji Dnia Kobiet „Solidarność” oraz Gaz-System S.A. zaprosili wszystkie chętne Panie, pracujące w spółce, zrzeszone w „Solidarności”, do Istebnej. Podobnie, jak w ubiegłym roku, miałyśmy okazję spotkać się w przemiłym towarzystwie i pięknej scenerii. Organizatorzy spotkania zadbali o każdy najmniejszy szczegół. W tym roku

swoją obecnością zaszczycała nas pani Elżbieta Kramek, wiceprezes zarządu Gaz-System S.A., za co bardzo dziękujemy. Pierwszego dnia odwiedziłyśmy Muzeum Koronki w Koniakowie. Poznałyśmy historię koronki najbardziej znanej na świecie, która została wpisana na krajową listę niematerialnego dziedzictwa UNESCO. Koronka, która nadal

zmienia się, inspirowała światowych projektantów i zachwyca wszystkich, była na wyciągnięcie ręki. Następnie odwiedziłyśmy Centrum Pasterskie w Koniakowie z regionalnymi produktami: oscypek, bundz, rękodzieło oraz zagrodę ze zwierzętami: owieczkami i kozami. Pełne podziwu dla talentu mieszkańców Koniakowa wróciłyśmy na kolację do ośrodka



w Istebnej. Tam, przy dźwiękach muzyki miałyśmy okazję porozmawiać i miło spędzić czas.

Kolejny dzień był bardzo intensywny. Na początku odbyło się spotkanie z przewodniczącym Solidarności w Gaz-System S.A., kolegą Piotrem Łusiewiczem. Podczas spotkania zostały omówione funkcje Społecznej Inspekcji Pracy. Dużo wiedzy w tym zakresie przekazał nam kolega Wojtek Karaś, Zakładowy Społeczny Inspektor Pracy w spółce.

Następnie odbyło się szkolenie w języku z niemieckim z paniami: Daną Sommerfeld (Ausbildungsverbund Olefinpartner GmbH) oraz dr. Reginą Weber (Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE).

Podczas spotkania zapewnione było tłumaczenie na żywo, dzięki czemu wszystko było zrozumiałe i można było zadawać pytania. Panie przedstawiły funkcjonowanie zrównoważonego rozwoju w pracy zawodowej i system kształcenia zawodowego w Niemczech. Była to też dobra okazja do omówienia pozycji kobiet w świecie zawodowym i życiu codziennym u naszych zachodnich sąsiadów. Dyskusje trwały aż do obiadu, po którym czekało na nas interesujące spotkanie z kierowniczkami z Pionu Zarządzania Kapitałem Ludzkim w Gaz-System. Szkolenie miało na celu zbudowanie pewności siebie oraz motywację do dalszego rozwoju zawodowego. Każda z nas

jest niepowtarzalna, wyjątkowa i jest specjalistką w innej dziedzinie – należy tylko odkryć to w sobie. Po dniu pełnym wrażeń każda z pań mogła skorzystać ze strefy relaksu, gdzie można było odpocząć i się zrelaksować.

Ostatniego dnia po śniadaniu nadzedł czas pożegnania. Ostatnie rozmowy, wymiany kontaktów prywatnych i obietnica, że za rok znów się spotkamy.

Barbara Kulon

Nowy prezes w Grupie Azoty S.A.

3 marca 2026 roku funkcję prezesa zarządu Grupy Azoty S.A. objął Marcin Celejewski. Na pierwsze spotkanie z partnerem społecznym zdecydował się dopiero po ponad miesiącu urzędowania. 8 kwietnia w Tarnowie odbyło się spotkanie z organizacjami związkowymi, które zamiast przełomu przyniosło rozczarowanie i jeszcze większe napięcia.

Choć formalnie omówiono najważniejsze sprawy pracownicze, trudno mówić o jakichkolwiek konkretach. Kluczowa kwestia, czyli polityka płacowa, została odłożona aż do lipca, pod pretekstem oczekiwania na zatwierdzenie sprawozdania finansowego za 2025 rok (od 3 lat brak podwyżek, a pensje zdezawuowały się blisko o 4 tys. zł). Jednocześnie prezes przekazał informację, że banki finansujące

spółkę nie wyrażają zgody na podwyżki dla pracowników.

Takie stanowisko spotkało się z ostrą reakcją strony związkowej. Związkowcy wskazali na wyraźny dysonans między deklarowaną „dyscypliną kosztową”, a rzeczywistymi działaniami spółki. Podkreślili, że w praktyce utrzymywane są dwa zarządy – obecny oraz odwołany, który nadal pobiera wynagrodzenia wynikające z kontraktów i klauzul o zakazie konkurencji. Dodatkowo krytyce poddano rozbudowane struktury w Warszawie oraz zatrudnianie kolejnych doradców i dyrektorów.

Atmosfera spotkania była napięta i momentami konfrontacyjna. Obie strony wzajemnie obarczały się odpowiedzialnością za obecną, trudną sytuację finansową Grupy Azoty, co tylko pokazało, jak głę-

bokie są podziały i brak zaufania. W przestrzeni medialnej prezes Celejewski kreślił ambitną wizję restrukturyzacji. Mówił o „zdecydowanej zmianie modelu funkcjonowania”, „dyscyplinie kosztowej” i „poprawie efektywności”. Problem w tym, że na razie za tymi deklaracjami nie idą konkretne działania odczuwalne dla pracowników, poza zapowiedzią dalszych ograniczeń.

Związkowcy nie kryją sceptycyzmu. Po spotkaniu dali jasno do zrozumienia, że w ich ocenie miało ono przede wszystkim charakter wizerunkowy. Miało pokazać Ministerstwu Aktywów Państwowych, że dialog społeczny w spółce jest prowadzony. Faktycznie dopiero się on zaczyna i już teraz

napotyka poważne trudności.

Marketplace zamiast realnych rozwiązań?

Równolegle w mediach pojawiają się informacje o nowych kierunkach działalności Grupy Azoty, takich jak utworzenie platformy sprzedażowej typu marketplace, wzorowanej na rozwiązaniach znanych z rynku e-commerce.

Według zapowiedzi prezesa miałyby to być platforma integrująca rynek rolny i budująca łańcuch wartości. W praktyce jednak pojawiają się pytania, czy w obecnej sytuacji finansowej spółki jest to realny priorytet, czy raczej próba odwrócenia uwagi od bieżących problemów.

Polimery Police – sprzedaż zamiast naprawy

Kolejnym elementem „ratowania” sytuacji finansowej ma być sprzedaż projektu Polimery Police koncernowi Orlen. Finalizacja trans-

akcji planowana jest na III kwartał 2026 roku.

Niepokojące jest jednak to, że uruchomienie projektu, w który zainwestowano ogromne środki (a nadal nie jest ukończony), przesuwają co najmniej na 2027 rok. Oznacza to, że zamiast budować wartość, spółka wycofuje się z jednej z kluczowych inwestycji.

Ukraina ratuje sprzedaż nawozów

Jednym z nielicznych stabilnych obszarów działalności pozostaje sprzedaż nawozów, w dużej mierze kierowana na rynek ukraiński. Zmiany geopolityczne sprawiły, że Ukraina, wcześniej uzależniona od dostaw z Rosji i Białorusi zwróciła się w stronę Polski.

Dziś to właśnie ten kierunek eksportu w dużej mierze podtrzymuje wyniki sprzedażowe. Ukraina, posiadająca jedno z największych na świecie zasobów żyznych gleb, generuje ogromny popyt na nawozy, który dodatkowo rośnie w związku

z deficytem na rynku.

To jednak bardziej efekt sprzyjających okoliczności zewnętrznych niż wynik przemyślanej strategii spółki.

Na dziś trudno mówić o spójnej i przekonującej wizji wyjścia Grupy Azoty z kryzysu. Zamiast konkretnych działań dominują zapowiedzi, przesunięcia decyzji i działania budzące poważne wątpliwości pracowników.

Jeśli dialog społeczny nadal będzie miał charakter pozorowany, a ciężar „restrukturyzacji” będzie przerzucany głównie na załogę, trudno oczekiwać poprawy sytuacji – zarówno w relacjach wewnętrznych, jak i w wynikach całej spółki.

Artur Jasiński, Łukasz Kulon



Zwolnienie L4: nowe przepisy od 13 kwietnia 2026 r.

Państwo polskie porządkuje przepisy o zwolnieniach lekarskich, ale przy okazji wzmacnia narzędzia kontroli. Dla pracowników oznacza to tyle: zwykłe życie na L4 nie powinno już być automatycznie traktowane jak nadużycie, ale ZUS dostaje mocniejsze instrumenty, by ścigać realne przypadki pracy podczas choroby.

Od 13 kwietnia 2026 r. zaczyna obowiązywać najważniejsza część nowelizacji przepisów zasiłkowych, dotyczących zwolnień lekarskich. ZUS sam zwraca uwagę, że wokół tej reformy pojawiło się sporo mylących informacji, a poszczególne rozwiązania wchodzą w życie w różnych terminach: część od 27 stycznia 2026 r., część od 13 kwietnia 2026 r., a część dopiero od 1 stycznia 2027 r.

Najważniejsza wiadomość dla pracowników jest taka, że sama podstawowa zasada się nie zmienia: kto w czasie orzeczonej niezdolności do pracy wykonuje pracę zarobkową, ten nadal może stracić prawo do zasiłku chorobowego za cały okres zwolnienia. Ustawodawca nie poluzował więc systemu. Zrobił coś innego — doprecyzował pojęcia, które dotąd często były interpretowane szeroko, czasem zbyt szeroko.

I to właśnie tu pojawia się istotna zmiana. Od 13 kwietnia „pracą zarobkową” ma być każda czynność mająca charakter zarobkowy, bez względu na podstawę prawną jej wykonywania. Jednocześnie ustawa przewiduje wyjątek dla czynności incydentalnych, których podjęcie wymagają istotne okoliczności.

Co szczególnie ważne z punktu widzenia relacji pracownik – pracodawca, ZUS podkreśla wprost, że taką istotną okolicznością nie może być samo polecenie pracodawcy. To oznacza bardzo czytelny sygnał: pracodawca nie może dziś bezpiecznie przerzucać odpowiedzialności na chorego pracownika i tłumaczyć, że „to była tylko prośba”, „tylko szybki telefon”, „tylko jeden e-mail”, „tylko podpis”. Samo polecenie służbowe nie legalizuje pracy na L4. Jeżeli więc pracownik w czasie zwolnienia faktycznie wykonuje obowiązki o charakterze zarobkowym, ryzyko utraty świadczenia pozostaje realne.

Z drugiej strony nowe przepisy mają też zatrzymać najbardziej absurdałne interpretacje. ZUS wyjaśnia, że „aktywność niezgodna z celem zwolnienia” to od 13 kwietnia takie działania, które utrudniają albo wydłużają leczenie lub rekonwalescencję. Z tej kategorii wprost wyłączone zwykłe czynności dnia codziennego oraz czynności incydentalne wymuszone istotnymi okolicznościami.

Dla pracowników to bardzo ważne doprecyzowanie. Bo L4 nie może oznaczać domowego aresztu. Samo wyjście do apteki, sklepu czy załatwienie podstawowej sprawy życiowej nie powinno być automatycznie traktowane jako nadużycie zwolnienia. Ustawodawca wreszcie próbuje wyraźniej oddzielić normalne funkcjonowanie osoby chorej od zachowań, które rzeczywiście stoją w sprzeczności z leczeniem.

Nie ma jednak co się oszukiwać:

ta nowelizacja nie jest wyłącznie „propracownicza”. Równolegle ustawodawca wzmacnia kontrolę. ZUS podaje, że od 13 kwietnia nadal kontrolować prawidłowość wykorzystywania zwolnień będą mogli zarówno płatnicy składek uprawnieni do wypłaty zasiłków, jak i sam zakład. Wprost przesądzono też, że kontrola obejmuje nie tylko zwolnienia z powodu własnej choroby, ale również zwolnienia wystawione z tytułu opieki nad chorym członkiem rodziny. Kontrolą mogą być objęte także osoby po ustaniu tytułu ubezpieczenia chorobowego.

Na tym nie koniec. Kontrolerzy zyskują bardziej precyzyjnie opisane uprawnienia: mogą legitymować osobę kontrolowaną, wejść do miejsca przeprowadzania kontroli oraz odbierać informacje od samego ubezpieczonego, jego płatnika składek i lekarza leczącego. W praktyce oznacza to, że kontrola L4 będzie bardziej sformalizowana i po prostu skuteczniejsza.

Z perspektywy związkowej obraz jest więc podwójny. Po stronie plusów trzeba zapisać to, że zwykłe czynności życia codziennego nie powinny już być wrzucane do jednego worka z nadużyciami. Po stronie zagrożeń — to, że państwo wyposaża ZUS i płatników w mocniejsze narzędzia dowodowe i kontrolne. Innymi słowy: tam, gdzie wcześniej był spór interpretacyjny, teraz częściej będzie twarda procedura.

Trzeba też bardzo wyraźnie sprostować jedną dezinformację, która wciąż krąży w obiegu. Możliwość

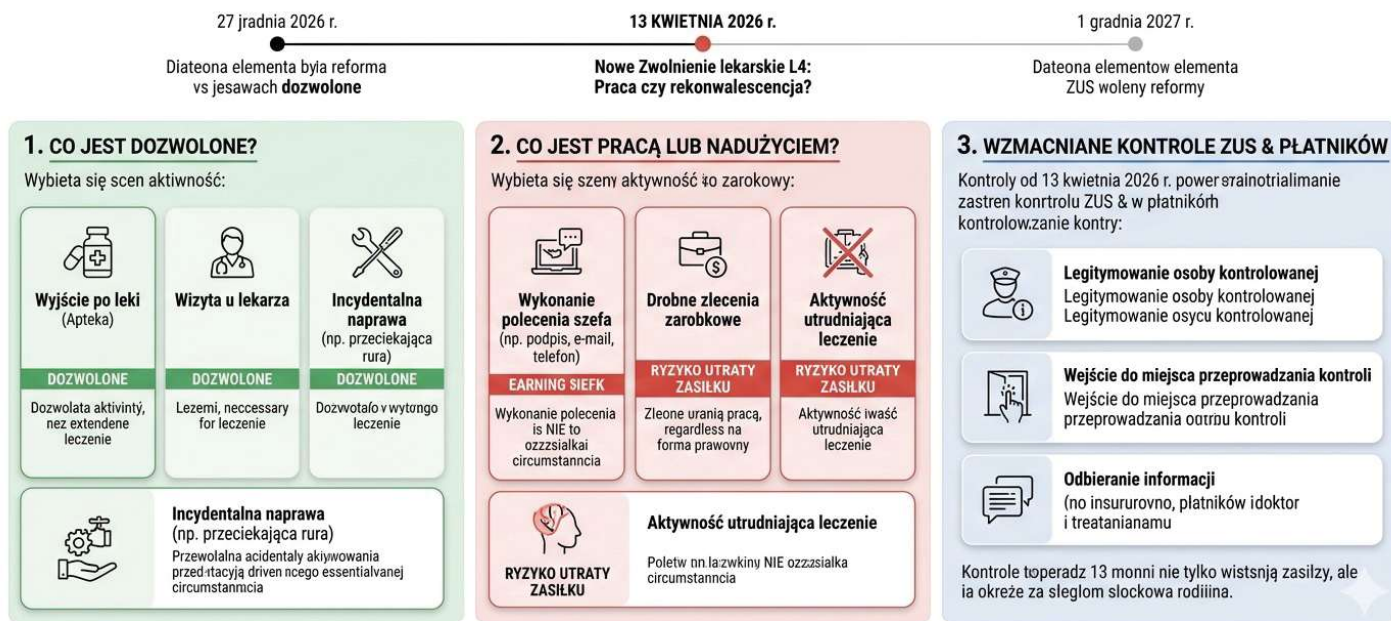
wykonywania pracy u jednego pracodawcy przy jednoczesnym zwolnieniu z innego tytułu nie wchodzi w życie 13 kwietnia 2026 r. ZUS wskazuje jednoznacznie, że do 1 stycznia 2027 r. zasadą pozostaje objęcie chorobą wszystkich tytułów do ubezpieczenia, a dopiero od 1 stycznia 2027 r. lekarz — na żądanie ubezpieczonego — będzie mógł nie wystawić zwolnienia z określonego tytułu, jeśli rodzaj pracy pozwoli ją wykonywać mimo

choroby. Dlatego dziś rola związku zawodowego nie może ograniczać się do ogólnego komentowania zmian. Warto podkreślać i przekazywać członkom związku, że nowe przepisy nie dają pracownikom pełnej swobody, ale też nie pozwalają już tak łatwo robić z każdego wyjścia z domu „dowodu winy”. Problem w tym, że jednocześnie państwo buduje sprawniejszy system kontroli. A tam, gdzie rośnie siła kontroli, tam rośnie też zna-

czenie realnej obrony pracownika. I to jest dziś zadanie dla związku zawodowego.

Krzysztof Filipowski – radca prawny
NSZZ „Solidarność” Region Wielkopolska

13 KWIETNIA 2026 r. NOWE PRZEPISY L4: PRACA CZY REKONWALESCENCJA?



Na stronie internetowej www.tysol.pl można kupić wydanie elektroniczne tygodnika. www.tysol.pl to nie tylko nasza gazeta, to także codzienny serwis