

REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 178 (243) 2023

NSZZ **SOLIDARNOŚĆ** w ANWILU S.A.

SPOTKANIE INTEGRACYJNE

W dniu 02.06.2023r. co stało się już tradycją odbyło się spotkanie integracyjne przy grillu członków związku w Restauracji „Gościniec”. Impreza rozpoczęła się o godz. 17.00 i trwała do godz. 23.00.

Jadło jak zwykle było smakowite na stołach królował bigos, kaszanka, kiełbaska, boczek, karkówka i nieodłączny smalec z ogórkiem.

Pogoda była słoneczna, aczkolwiek było trochę zimno. W spotkaniu uczestniczyło ok. 65 osób. O oprawę muzyczną imprezy zadbał DJ Przemas.



Zmiany w prawie pracy w 2023 roku

26 kwietnia 2023 roku wchodzi w życie wiele nowych przepisów dotyczących zatrudnienia. Dotyczą nowych uprawnień pracowniczych, wprowadzają dodatkową ochronę przed zwolnieniem i nowe obowiązki informacyjne w zakresie umów o pracę. Większe uprawnienia zyskują też pracownicy i członkowie ich rodzin.

- [Nowe uprawnienia pracowników](#)
- [Zmiany w zakresie umów o pracę](#)



- [Większe uprawnienia pracowników i członków ich rodzin](#)

W kolejnych nr Refleksji będziemy przedstawiali wprowadzone zmiany.

Nowe uprawnienia pracowników

Prawo pracownika do równoległego zatrudnienia.

Pracodawca nie może zabronić swojemu pracownikowi **pracy w innej firmie**. Zniesienie zakazu dotyczy współpracy z inną firmą zarówno na podstawie umowy o pracę, jak i innej umowy, na przykład umowy-zlecenia czy umowy o dzieło.

Zakaz równoległego zatrudnienia obowiązuje tylko wtedy, gdy pracodawca zawrze ze swoim pracownikiem **umowę o zakazie konkurencji** w trakcie trwania stosunku pracy. Pracownik po jej podpisaniu musi powstrzymać się od podejmowania dodatkowego zajęcia.

Ponadto pracodawca może zabronić pracownikowi wykonywania pracy dla innego pracodawcy, gdy uprawniają go do tego inne przepisy. Na przykład przepisy dotyczące zatrudnienia **pracowników samorządowych** wprost zakazują wykonywania zajęć, które wiązałyby się z naruszeniem obowiązków służbowych.

Zmiana formy zatrudnienia

Pracownik, którego zatrudniasz **co najmniej 6 miesięcy**, może raz w roku wystąpić z wnioskiem o zmianę warunków zatrudnienia. Nie dotyczy to pracownika zatrudnionego na okres próbny.

Wniosek może dotyczyć na przykład zmiany rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy.

Pamiętaj! Musisz udzielić odpowiedzi na każdy z takich wniosków nie później niż w terminie **1 miesiąca**, i – o ile jest to możliwe – uwzględnić je.

Jeżeli odmówisz, musisz wskazać pracownikowi przyczyny.

Przykład

Pan Jan jest zatrudniony w firmie ABC od 1.01.2022 roku na podstawie umowy o pracę na czas określony. Pan Jan może wystąpić do swojego pracodawcy z wnioskiem o zmianę umowy o pracę na czas nieokreślony. Pracodawca w miarę możliwości powinien uwzględnić taki wniosek, biorąc pod uwagę potrzeby swoje i pracownika.

Prawo do szkolenia

Jeżeli na stanowisku, które zajmuje pracownik, potrzebne jest szkolenie, to musisz je zorganizować **na twój koszt** i w miarę możliwości **w godzinach pracy pracownika**.

Ważne! Szkolenie realizowane **poza normalnymi godzinami pracy pracownika** wlicza się do czasu pracy.

Dodatkowe przerwy w pracy

Przerwy wlicza się do czasu pracy, co oznacza, że pracownik nabywa za ten czas prawo do wynagrodzenia.

	Przerwa (do 26.04.2023)	Przerwa (od 26.04.2023)
Czas pracy		
co najmniej 6 godzin	co najmniej 15 minut	co najmniej 15 minut

Czas pracy	Przerwa (do 26.04.2023)	Przerwa (od 26.04.2023)
dłuższy niż 9 godzin	brak	dodatkowe co najmniej 15 minut
dłuższy niż 16 godzin	brak	kolejna przerwa co najmniej 15 minut

Większa ochrona pracowników przed zwolnieniem. Nowe uprawnienia **łączą się z ochroną** przewidzianą dla tych pracowników, którzy postanowili z nich skorzystać.

Dlatego nie można uzasadnić rozwiązania umowy o pracę:

- wystąpieniem przez pracownika z wnioskiem o zmianę rodzaju umowy o pracę na umowę na czas nieokreślony lub bardziej przewidywalne i bezpieczne warunki pracy
- jednoczesnym zatrudnieniem w innym zakładzie pracy na podstawie umowy o pracę lub umowy-zlecenie czy umowy o dzieło
- dochodzeniem udzielenia informacji o warunkach zatrudnienia lub o ich zmianie
- skorzystaniem z prawa zwrotu kosztów szkolenia i wliczenia czasu szkolenia do czasu pracy.

Ma tu zastosowanie **odwrócony ciężar dowodu**. To pracodawca musi udowodnić, że przy rozwiązywaniu umowy o pracę kierował się innymi powodami niż wyżej wymienione.

W przypadku stwierdzenia naruszenia pracownik ma **prawo do odszkodowania**

w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

Przykład

Pan Jan zatrudniony na okres próbny w firmie ABC otrzymał od pracodawcy oświadczenie o wypowiedzeniu umowy o pracę. W terminie 7 dni może złożyć do pracodawcy wniosek o wskazanie przyczyny uzasadniającej to rozwiązanie. Pracodawca będzie miał również 7 dni, aby udzielić pracownikowi odpowiedzi. Taki sam wniosek pan Jan mógłby złożyć, gdyby jego umowa o pracę nie była kontynuowana po zakończeniu umowy o pracę na okres próbny.

Ochrona dla pracownika przed niekorzystnym traktowaniem przez pracodawcę

Pracownik, który skorzysta z dochodzenia swoich praw z tytułu naruszenia przepisów prawa pracy lub udzieli wsparcia innemu pracownikowi w tym zakresie, jest objęty ochroną przed negatywnymi konsekwencjami.

Pracodawca **nie może zwolnić pracownika** wyłącznie dlatego, że dochodził swoich uprawnień.

Przykład

Pan Jan uważa, że jest nierówno traktowany przez pracodawcę, bo otrzymuje niższe wynagrodzenie niż jego kolega. Postanowił dochodzić swoich praw na drodze postępowania sądowego. Pracodawca nie może wypowiedzieć jego umowy o pracę z tego powodu.

Pracownik, którego prawa zostaną naruszone, ma prawo do odszkodowania w wysokości nie niższej niż minimalne wynagrodzenie za pracę.

TOMASZ JEZIOREK PRZEWODNICZĄCYM ZR



W dniu 22 maja na Walnym Zebraniu Delegatów Regionu dokonano wyboru nowych władz, w tym przewodniczącego Zarządu Regionu – został nim Tomasz Jeziorek.

To druga kadencja Jeziorka, choć poprzednią zaczął w wyniku wyborów (grudzień 2018) podczas nadzwyczajnego WZD Regionu, a to ze względu na rezygnację poprzednika w związku z jego przejściem do samorządu terytorialnego. Przez ponad cztery lata sprawowania funkcji w bardzo trudnym czasie (choćby pandemia wirusa) sprawdził się bardzo dobrze, stąd delegaci nie mieli wątpliwości kto powinien pokierować Regionem w rozpoczynającej się kadencji.

Nie wyłonił się też żaden kontrkandydat, a Tomasz otrzymał prawie komplet głosów delegatów.

W wyniku tajnych wyborów wyłoniono też (w pierwszej turze) 24 osobowy Zarząd Regionu (+ przewodniczący), Regionalną Komisję Rewizyjną (6 osób), a także 4 delegatów na Krajowy Zjazd Delegatów. Przyjęto też dwa stanowiska (ws. zwolnionego z pracy leśnika i emerytur stażowych).

AKTUALNOŚCI

W związku z obchodami w pierwszą niedzielę czerwca Dnia Chemika, decyzją Prezesa Zarządu PKN ORLEN Daniela Obajtki oraz Zarządu ANWIL S.A., pracownicy ANWILU będą mogli skorzystać z dodatkowego dnia wolnego oraz otrzymają zwiększone o 150 zł doładowanie karty zakupowej.

HUMOR

Pobożny mężczyzna co niedzielę po mszy świętej rzucił żebrakowi 10zł.

Któryś niedzieli rzucił 5 zł.

- Przecież zawsze była dycha! – upomina się żebrak.

A wie pan, posłałem syna na studia.

- No i dobrze, tylko dlaczego na mój koszt?

Idzie policjant i prowadzi pingwina za łapę.

Spotyka go kolega i pyta:

- Co ty robisz z tym pingwinem?

- A przyplątał się i nie wiem co z nim zrobić.

Kolega na to:

- Zaprowadź go do ZOO.

Po paru godzinach spotykają się ponownie a policjant nadal z pingwinem.

Kolega pyta: - No i co?

- Zaprowadziłem go do ZOO, a teraz idziemy do kina.

Redaguje zespół.

Wydaje: Komisja Zakładowa
NSZZ *Solidarność* w ANWILU S.A.
w ANWILU S.A. tel. (054) 414 65-65