

# REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 179 (244) 2023

NSZZ **Solidarność**

w ANWILU S.A.

## SZKOLENIE ZWIĄZKOWE



W dniu 30.06.2023 roku w Pensjonacie Michelin odbyło się pierwsze podstawowe szkolenie związkowe dla nowo wybranych członków komisji zakładowych i rewizyjnych na kadencję 2023-2028.

W szkoleniu ogółem wzięło udział 28 osób: członkowie z Anwilu, Orlen Serwis i Wiki. Szkolenie prowadził prawnik związku kol. P. Ślubowski.

Tematem podstawowego szkolenia dla nowych członków KZ było:

- problemy i oczekiwania pracowników,
- pracodawca a związki zawodowe w praktyce,

- specyfika i definicja związku zawodowego,
- skuteczność związku zawodowego.

Podstawy prawne działalności związku zawodowego.

- powszechnie obowiązujące,
- prawo wewnątrz związkowe

Komisja Rewizyjna

- funkcja,
- wpływ na działalność KZ

## Zmiany w prawie pracy w 2023 roku – c.d.

- [Zmiany w zakresie umów o pracę](#)

Informacja o warunkach zatrudnienia pracownika.

Dotychczas umowa o pracę, którą pracodawca zawierał z pracownikiem, musiała zawierać informacje dotyczące stron umowy, rodzaju umowy, warunków pracy i płacy oraz datę jej zawarcia. Po zmianach dodatkowo trzeba rozwinąć informacje o siedzibie pracodawcy, a w

przypadku pracodawcy będącego osobą fizyczną – wskazać adres zamieszkania.

### Przykład

Pan Jan prowadzący jednoosobową działalność gospodarczą zawiera umowę o pracę z panem Adamem. W umowie, wskazując siedzibę pracodawcy, wpisze swój adres zamieszkania.

Jeżeli zatrudnisz pracownika na podstawie **umowy o pracę na okres próbny**, musisz dodatkowo określić:

- czas jej trwania lub dzień jej zakończenia oraz możliwości przedłużenia umowy o czas urlopu lub o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności
- okres, na który strony mają zamiar zawrzeć umowę o pracę na czas określony w przypadku zamiaru zawarcia takiej umowy na okres krótszy niż 12 miesięcy, lub postanowienie o wydłużeniu umowy nie więcej niż o 1 miesiąc, jeżeli jest to uzasadnione rodzajem pracy.

Jeżeli zatrudnisz pracownika na **umowę o pracę na czas określony**, musisz dodatkowo określić czas jej trwania lub dzień jej zakończenia.

Masz również obowiązek poinformować pracownika o:

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy
- obowiązującym pracownika dobowym i tygodniowym wymiarze czasu pracy
- przysługujących pracownikowi przerwach w pracy
- przysługującym pracownikowi dobowym i tygodniowym odpoczynku

- zasadach dotyczących pracy w godzinach nadliczbowych i rekompensaty za nią
- w przypadku pracy zmianowej – zasadach dotyczących przechodzenia ze zmiany na zmianę
- w przypadku kilku miejsc wykonywania pracy – zasadach dotyczących przemieszczania się między miejscami wykonywania pracy
- innych niż określone w umowie o pracę przysługujących pracownikowi składnikach wynagrodzenia oraz świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych
- wymiarze przysługującego pracownikowi płatnego urlopu, w szczególności urlopu wypoczynkowego lub, jeżeli nie jest możliwe jego określenie w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji, o zasadach jego ustalania i przyznawania (ustalania długości urlopu wypoczynkowego, zasady wykorzystania urlopu wypoczynkowego w roku bieżącym i terminu wykorzystania urlopu zaległego, informacji o urlopie na żądanie)
- obowiązujących zasadach rozwiązania stosunku pracy, w tym o wymogach formalnych, długości okresów wypowiedzenia oraz terminie odwołania się do sądu pracy lub – jeżeli nie jest możliwe określenie długości okresów wypowiedzenia w dacie przekazywania pracownikowi tej informacji – sposobie ustalania takich okresów wypowiedzenia
- prawie pracownika do szkoleń, jeżeli pracodawca je zapewnia, w szczególności o ogólnych zasadach polityki szkoleniowej pracodawcy
- układzie zbiorowym pracy lub innym porozumieniu zbiorowym, którym pracownik jest objęty, a w przypadku

zawarcia porozumienia zbiorowego poza zakładem pracy przez wspólne organy lub instytucje – nazwie takich organów lub instytucji

- w przypadku, gdy nie ustalono regulaminu pracy – terminie, miejscu, czasie i częstotliwości wypłacania wynagrodzenia za pracę, porze nocnej oraz przyjętym u danego pracodawcy sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

Informacje przekaz nie później niż w **terminie 7 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy**. Możesz to zrobić również wcześniej, przed nawiązaniem stosunku pracy.

Musisz także poinformować pracownika, w **terminie 30 dni od dnia dopuszczenia pracownika do pracy**, o nazwie instytucji zabezpieczenia społecznego, do których wpływają składki na ubezpieczenia społeczne oraz informacje na temat ochrony związanej z zabezpieczeniem społecznym, zapewnianej przez pracodawcę.

Jeżeli kierujesz pracownika do pracy do innego państwa, musisz poinformować o:

- państwie lub państwach, w których ma być wykonywana praca za granicą oraz o przewidywanym czasie trwania tej pracy
- walucie, w której zostanie wypłacone wynagrodzenie
- w stosownych przypadkach świadczonych świadczeniach pieniężnych lub rzeczowych, związanych z wykonywaniem przydzielonej pracy
- o tym, czy jest zapewniony powrót pracownika.

Umowa o pracę na okres próbny.

Możesz zatrudnić pracownika na okres próbny, który nie może przekraczać 3 miesięcy. Wyjątkiem od 3-miesięcznego okresu umowy na okres próbny jest sytuacja, gdy uzgodnisz z pracownikiem, że umowa przedłuży się o czas urlopu, a także o czas innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli wystąpią takie nieobecności.

### Przykład

Pan Jan zawarł umowę o pracę na okres próbny z panem Adamem. Okres próbny wskazany w umowie wynosił 1 miesiąc. W czasie trwania umowy pan Adam zachorował i nie wykonywał pracy przez tydzień. Na podstawie postanowień zawartej umowy o pracę czas trwania umowy zostanie przedłużony o tydzień – czas usprawiedliwionej nieobecności pana Adama.

**Ważne!** Umowę o pracę na okres próbny możesz zawrzeć z pracownikiem na okres nieprzekraczający:

- 1 miesiąca – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony krótszy niż 6 miesięcy
- 2 miesięcy – w przypadku zamiaru zawarcia umowy o pracę na czas określony wynoszący co najmniej 6 miesięcy i krótszy niż 12 miesięcy.

Te okresy można wydłużyć, nie więcej jednak niż o **1 miesiąc**, jeżeli będzie to uzasadnione rodzajem pracy.

Dopuszczalne jest **tylko jednokrotne ponowne zawarcie umowy na okres próbny**, jeżeli pracownik ma być zatrudniony w celu wykonywania innego rodzaju pracy.

Umowa na czas określony.

W oświadczeniu o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas określony musisz

wskazać **przyczynę uzasadniającą wypowiedzenie** i zawiadomić reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową o zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas określony.

Sąd pracy w razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas określony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, będzie orzekał o:

- bezskuteczności wypowiedzenia,
- przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach, jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu
- odszkodowaniu.

Jeżeli, zanim sąd rozstrzygnie sprawę, upłynie termin, do którego umowa o pracę zawarta na czas określony miała trwać, albo gdy uzna, że przywrócenie do pracy byłoby niewskazane ze względu na krótki okres, jaki pozostał do upływu tego terminu, to pracownikowi będzie przysługiwało wyłącznie odszkodowanie.

Oznacza to, że zastosowanie będą miały analogiczne zasady jak w przypadku umów o pracę zawartych na czas nieokreślony.

Informacja o wolnych stanowiskach pracy i procedurach awansu

Musisz informować wszystkich pracowników o możliwości awansu oraz o wolnych stanowiskach pracy.

Pracownicy będą mogli uczestniczyć w takich procedurach i ubiegać się o wolne stanowiska pracy.

## Rajd Górski - Zakopane

Opłata na Rajd Górski do Zakopanego organizowanego przez KZ w dniach 3-8.09.2023r. wynosi:

750zł dla członka związku  
1150zł dla osoby towarzyszącej.  
500zł dla nowo przyjętych do 2 lat.

### Terminy wpłat na Rajd Górski!

- do 15.07.2023r. – wykonanie przedpłat
- do 20.08.2023r. – wykonanie całości wpłat

#### Nr. konta bankowego:

BOS Oddział Operacyjny we Włocławku  
97 1540 1069 2001 8700 5627 0001

*Propozycje tras do zapoznania na stronie intranetowej związku.*

## HUMOR

Przychodzi baba do lekarza i mówi:

- Panie doktorze ja od miesiąca nie mogę schudnąć!

- A czemu pani jest taka gruba?

- Wie pan, dzieci przychodzą ze szkoły, ja im obiad podgrzeję, one nie zjedzą to jem po dzieciakach. Mąż przychodzi, obiad je, nie zje, szkoda mi wyrzucić, zjem ja po nim.

- A nie zastanawiała się pani, żeby kupić świnkę?

A kobieta oburzona mówi:

- To co, po świni też mam jeść?

\*\*\*

Redaguje zespół.

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