

REFLEKSYJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 100 (166) 2015

NSZZ **Solidarność**

w ANWILU S.A.

31 rocznica męczeńskiej śmierci błogosławionego księdza Jerzego Popiełuszki

Ksiądz Popiełuszko, kapłan środowisk opozycyjnych i robotniczych związanych z podziemną Solidarnością, został zamordowany przez peerelowską milicję polityczną w październiku 1984 roku. Trasa jego męczeńskiej ostatniej drogi wiodła z Bydgoszczy przez Górsk i Toruń do Włocławka. Krótco potem w Polsce rozwinął się kult jego postaci. W 2010 roku Stolica Apostolska uznała go za błogosławionego.



Główne obchody odbywają się w miejscach związanych z ostatnimi godzinami życia księdza Jerzego. W sobotę w Górsku odbyła

się Ballada o Błogosławionym ks. Jerzym Popiełuszce autorstwa Jana Drechslera, Michała T. Malickiego oraz Marka Klementowskiego. W niedzielę i w poniedziałek uroczystości zaplanowano również w kościele Świętych Polskich Braci Męczenników w Bydgoszczy. W niedzielę natomiast uroczyste obchody odbyły się przy włocławskiej tamie



oraz w Sanktuarium Męczeństwa bł. Ks. Popiełuszki we Włocławku. Samorząd województwa w ramach obchodów zaprosił również 19 października na koncert „Dobro nieskończone”. Podczas uroczystości otwarte zostało Muzeum Regionalne w Centrum Edukacji Młodzieży w Górsku.

Po mszy świętej złożono wiązanki i kwiaty w kaplicy pod relikwiami ks. Jerzego.

Rewolucyjne zmiany w umowach na czas określony w 2016 r.

Od 22 lutego 2016 roku wejdzie w życie nowelizacja Kodeksu pracy, zgodnie z którą obecnie obowiązujące przepisy dotyczące umów zawieranych na czas określony zostaną zmienione. W myśl nowych zasad, będą trzy rodzaje umów: na okres próbny, na czas określony oraz na czas nieokreślony. Ponadto co do zasady umowy na czas określony będą zawierane maksymalnie na okres 33 miesięcy między tymi samymi stronami a łączna liczba tych umów nie może przekraczać trzech co oznacza, że każdorazowo czwarta umowa na czas określony powinna być zawierana na czas nieokreślony.

Około 3 milionów Polaków zatrudnionych wg danych GUS na umowach czasowych może odczuć zmiany wynikające z uchwalonej nowelizacji Kodeksu Pracy. Pod koniec sierpnia zakończył się proces legislacyjny ustawy, która wprowadza ograniczenie nadużywania przez pracodawców umów na czas określony. Nowe przepisy wejdą w życie po upływie 6 miesięcy od dnia ogłoszenia, czyli 22 lutego 2016 roku. Co oznaczają i jak się do nich przygotować?

Jak wynika z raportu OECD odsetek umów zawieranych na czas określony jest w Polsce wyższy niż w nękanej kryzysem Grecji, a także Włoszech, Portugalii, czy Hiszpanii, gdzie bezrobocie wśród młodych jest alarmujące. Dlaczego? Takie umowy stały się u nas powszechną formą umów o pracę, zawieranych zamiast tych podpisywanych na czas nieokreślony. Resort pracy zamierza uregulować ten sposób zatrudnienia, zaczynając od ujednolicenia przepisów dotyczących wypowiedzienia umów o pracę, doprecyzowania pojęcia „czas próbny” oraz wprowadzenia limitów czasowych regulujących „odnawialne” kontrakty.

3 rodzaje umów

W myśl nowych zasad, umowy o pracę będziemy więc dzielić na trzy rodzaje: na okres próbny, na czas określony oraz na czas nieokreślony. Dotychczas było ich cztery, ale ustawodawca zdecydował się na eliminację umów na czas wykonywania określonej pracy – rzadko wykorzystywanej i budzącej wiele wątpliwości. Nie było bowiem jasne, kiedy charakter pracy uzasadnia ich stosowanie. Ustawodawca uściślił również przepisy w zakresie możliwości stosowania kolejnej umowy na okres próbny, które dotychczas budziły wątpliwości i ich interpretacja była rozszerzona wyrokami Sądu Najwyższego.

W myśl nowych przepisów pracodawcy będą mogli ponownie zatrudniać tego samego pracownika na okres próbny, ale tylko w dwóch przypadkach: gdy pracownik ubiega się o inne stanowisko lub gdy od zakończenia poprzedniej umowy o pracę minęło więcej niż trzy lata. W drugiej sytuacji ustawodawca wprowadził jednak ograniczenie i ponowne zawarcie umowy na okres próbny będzie możliwe tylko raz. Zasada "3 i 33"

Najistotniejsza z wprowadzonych zmian to zasada „3 i 33”, czyli limity dotyczące liczby umów zawieranych na czas określony oraz czasu ich łącznego trwania pomiędzy tymi samymi stronami stosunku pracy. Pracodawcy będą mogli proponować maksymalnie 3 takie umowy, przy czym czas ich trwania nie będzie mógł być dłuższy niż 33 miesiące (nie wlicza się tu 3-miesięcznego okresu próbnego). Na umowach terminowych pracownik nie przepracuje zatem więcej niż 36 miesięcy, tj. 3 lat. Zasada „3 i 33” nie będzie miała jednak zastosowania w przypadku prac, których czas trwania determinowany jest

obiektywnymi czynnikami – zastępstwem innego pracownika, okresem kadencji, sezonowym charakterem pracy lub innymi, obiektywnymi przyczynami leżącymi po stronie pracodawcy. Jakimi? Takimi, które wskaże pracodawca – ale i tutaj nie będzie dowolności. Będzie bowiem musiał wiarygodnie uzasadnić swoje zapotrzebowanie, a co więcej – poinformować o nich inspektora pracy. Jeśli tego nie zrobi w ciągu pięciu dni roboczych od zawarcia umowy, popełni wykroczenie przeciw prawom pracownika, narażając się tym samym na karę grzywny.

Obecnie obowiązujące przepisy

Jak było dotychczas? Prawo dopuszczało zawarcie jedynie dwóch kolejnych umów o pracę na czas określony, a zawarcie kolejnej oznaczało przejście na umowę na czas nieokreślony (o ile okres pomiędzy kolejnymi kontraktami nie przekraczał jednego miesiąca). Powszechnie więc funkcjonowały umowy zawierane na długie, nawet kilkuletnie okresy, które jednocześnie przewidywały możliwość ich wcześniejszego, szybkiego wypowiedzenia. Obecnie przepisy regulujące kwestie wypowiedzenia w przypadku umów na czas określony zakładają, że wypowiedzeniu mogą podlegać tylko umowy zawarte na co najmniej 6 miesięcy, o ile strony zastrzegą taką możliwość, a termin wypowiedzenia wynosi zawsze dwa tygodnie. Bez względu na to, czy umowa trwa pół roku czy pięć lat. Teraz ma być inaczej – tak samo jak w przypadku wypowiedzenia umowy o pracę na czas nieokreślony, termin wypowiedzenia będzie uzależniony od stażu pracy. Z pracownikiem zatrudnionym krócej niż 6 miesięcy możemy zakończyć współpracę z zachowaniem 2 tygodniowego okresu wypowiedzenia, jeżeli natomiast przepracował więcej, wypowiedzenie trwa 1 miesiąc, a po 3 latach pracy – trzy miesiące.

Co oznacza to dla pracowników, których umowy na czas określony będą obowiązywały w dniu wejścia w życie nowelizacji? W większości przypadków zastosowanie będą miały nowe przepisy, ale okres zatrudnienia determinujący długość okresu wypowiedzenia i maksymalny okres zatrudnienia na umowie terminowej, wynikający z zasady „3 i 33” liczony będzie od dnia wejścia w życie zmian.

Źródło: Portal INFOR.PL

Zabawa Andrzejkowa



ZABAWA BĘDZIE TRWAŁA OD 18:00 do 2:30

 **MZZPSZ Anwilu i Spółek oraz NSZZ Solidarność**
Zapraszają na wspólny Bal Andrzejkowy w Restauracji
Tawerna w Brześciu Kuj.

28.11.2015

Autobus odjeżdża z ul. Mechaników o godz. 17:30
(rozkład jazdy autobusu będzie podany w oddzielnym komunikacie)

Zapisy: **Andrzej Musialik** **Robert Wichrowski**
 32-18 603 102 412 32-32 694 866 721 

ZAPISY DO DNIA **14.11.2015 !!!**

IŁOŚĆ MIEJSC OGRANICZONA!!!

HUMOR

Rozmawiają dwie blondynki:

- Umyłam wczoraj okna.
- I co?
- I okazało się, że wcale nie mam ślepej kuchni.

Redaguje zespół.
 Wydaje: Komisja Zakładowa
 NSZZ Solidarność
 w ANWILU S.A. tel. 32-32