

# REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 103 (169) 2016

NSZZ **Solidarność** w ANWILU S.A.

## Negocjacje płacowe na 2016

W dniu 16 lutego br. odbyło się drugie spotkanie zespołów negocjacyjnych, na którym Pracodawca przedstawił odpowiedzi na pytania zadane przez Wspólną Reprezentację Związkową w piśmie z 3 lutego br.

Po zakończonej prezentacji strona Pracodawcy przedstawiła swoje stanowisko dotyczące płacowych oczekiwań Pracowników, natomiast Wspólna Reprezentacja Związkowa podtrzymała swoje dotychczasowe propozycje:

1. *Wzrost o 600zł płacy zasadniczej dla każdego pracownika ANWILU S.A. z dniem 01.01.2016 r.*
2. *Wyплаты dla każdego zatrudnionego pracownika jednorazowej premii z okazji Dnia Chemika w wysokości 10% osobowego funduszu płac wypłaconego w 2015r.*
3. *Dodatkowej nagrody dla każdego zatrudnionego w kwocie 2500 zł z okazji 50-lecia ANWILU S.A.*
4. *Trzykrotne doładowanie kart podarunkowych dla każdego zatrudnionego w łącznej wysokości 4000 zł*

**Uzgodniono, że następne spotkanie odbędzie się w dniu 29.02.2016r.**

## Propozycje Związków Zawodowych w PKN ORLEN

1. *Wzrost płacy zasadniczej o 900 zł.*
2. *Dodatkowa premia w wysokości 5000 zł.*

## ZUZP

Trwają rozmowy Strony Związkowej z Pracodawcą o wprowadzeniu zmian w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. Obecnie obowiązujący ZUZP już nie przystaje do obecnych warunków. Do tej pory odbyły się dwa spotkania, na których wypracowano ostateczną treść zasad, które będą towarzyszyły rokowaniom w sprawach dotyczących zmian w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy w ANWIL S.A.

Na kolejnym spotkaniu, które odbędzie się 7 marca, kontynuowane będą prace nad zmianami zapisów ZUZP.

## Walka o powrót pięciobrygadówki

Związki Zawodowe działające w ANWILU S.A. uwzględniając opinie pracowników pracujących w czterobrygadowej organizacji czasu pracy oraz ich przełożonych, na podstawie przeprowadzonej wśród nich ankiety, wnoszą o rozpoczęcie rozmów nad powrotem do pięciobrygadowej organizacji czasu pracy. Ponadto stwierdzamy brak pozytywnych skutków ekonomicznych i organizacyjnych wprowadzonych zmian.

W związku z mającym odbyć się w dniach 16.03÷07.04.2015r. Badaniem Zaangażowania Pracowników ANWILU S.A., którego celem jest zebranie opinii o mocnych i słabych stronach pracy w naszej organizacji, zwracamy

się o dołączenie pytania dotyczącego systemu pracy wskazując do wyboru trzy harmonogramy czasu pracy:

- system czterobrygadowy 8 godzinny,
- system czterobrygadowy 12 godzinny,
- system pięciobrygadowy.

Wynik powyższej ankiety wskazywałyby rzeczywiste potrzeby załogi.

### **Umowy o pracę - zmiany**

Ogłoszona pół roku temu nowelizacja Kodeksu pracy, którą Sejm uchwalił 25 czerwca 2015 r., zmieniła też długość okresu wypowiedzenia dla umów na czas określony – ujednoliciła je z umowami stałymi.. Przepisy wchodzi w życie 22 lutego 2016.

Łączny okres zatrudnienia na umowy terminowe między tymi samymi stronami nie może być dłuższy niż 33 miesiące. Niezależnie od okresu, liczba tych umów nie będzie mogła przekraczać trzech - czwarta z mocy ustawy stanie się umową na czas nieokreślony. Wcześniej będzie można zawrzeć umowę na okres próbny, nie dłuższy niż 3 miesiące.

Oznacza to, że maksymalnie po trzech latach – licząc z umową próbną - umowy terminowe będą zmieniane z mocy prawa na zawarte na czas nieokreślony.

Nowela daje prawo pracodawcy przedłużyć umowę na dłuższy okres, "gdy pracodawca wskaże obiektywne przyczyny leżące po jego stronie". O takich dłuższych umowach będzie trzeba jednak informować Państwową Inspekcję Pracy.

Wyjątkami od limitu mogą też być umowy okresowe zawierane na czas określony w celu m.in.: zastępstwa pracownika w czasie jego usprawiedliwionej nieobecności; wykonywania pracy o charakterze dorywczym lub sezonowym; wykonywania pracy przez okres kadencji. Od poniedziałku zmieni się też okres wypowiedzenia umów o pracę na czas określony. Będzie on teraz zależny od czasu zatrudnienia u danego pracodawcy - tak jak jest obecnie w przypadku umów o pracę na czas nieokreślony. Przy zatrudnieniu krótszym niż sześć miesięcy okres wypowiedzenia wynosi dwa tygodnie, od pół roku do trzech lat - miesiąc, a powyżej trzech lat - trzy miesiące.

Do tej pory okres wypowiedzenia umów terminowych wynosił dwa tygodnie, niezależnie od czasu, na jaki zostały zawarte. W marcu 2014 r. Trybunał Sprawiedliwości UE orzekł, że dwutygodniowy okres wypowiedzenia dla umów terminowych bez względu na długość zatrudnienia jest dyskryminujący.

Ustawa poprawia też sytuację kobiet w ciąży zatrudnionych na umowy na czas określony. Zakłada, że umowa o pracę zawarta na czas określony albo na okres próbny przekraczający jeden miesiąc, która uległaby rozwiązaniu po upływie trzeciego miesiąca ciąży, zostaje przedłużona do dnia porodu. Po porodzie matce przysługuje prawo do zasiłku macierzyńskiego po ustaniu ubezpieczenia - rozwiązaniu umowy o pracę.

Do Kodeksu dopisano też stosowane w praktyce rozwiązanie – zwalnianie z obowiązku świadczenia pracy na okres wypowiedzenia umowy o pracę. W okresie tego zwolnienia pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia.

Poprzedni rząd zmienił przepisy, by ograniczyć nieuzasadnione wykorzystywanie przez pracodawców umów na czas określony. Były one niejednokrotnie zawierane na bardzo długie okresy bez obiektywnego uzasadnienia i pozbawiają pracowników poczucia stabilizacji i bezpieczeństwa - uzasadniał w przedłożeniu rząd.

Rząd i parlamentarzyści w debacie nad projektem zaznaczali, że nowelizacja nie eliminuje umów terminowych jako takich z porządku prawnego w Polsce, choć podstawą zatrudnienia powinny być umowy o pracę na czas nieokreślony.

Zgodnie z Kodeksem pracy od poniedziałku będzie można zawrzeć jedynie jedną z trzech umów – na okres próbny, na czas określony, albo na czas nieokreślony. Dotychczasowe umowy na czas wykonywania określonej pracy albo na czas zastępstwa nieobecnego pracownika będą teraz umowami na czas określony. Przepisy przejściowe szczegółowo określają, w jaki sposób traktować obecnie trwające umowy okresowe – czy wliczają się do limitów wprowadzanych obowiązującą od poniedziałku nowelizacją.