

# REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 104 (170) 2016

NSZZ **SOLIDARNOSĆ**

w ANWILU S.A.

**Wielkanoc**



*Pragniemy złożyć życzenia  
zdrowych i pogodnych świąt  
Wielkanocnych,  
obfitości na świątecznym stole,  
smacznego jajka oraz wiosennego  
nastroju  
w rodzinnym gronie*

**Komisja Zakładowa NSZZ**

**„Solidarność”**



**Dzień Kobiet**



W dniu 11 marca w restauracji „Gościniec” z okazji Dnia Kobiet odbyło się spotkanie członków Komisji Zakładowej z licznie przybyłymi zaproszonymi paniami – członkiniami naszego związku. Spotkanie co jest już długoletnią tradycją odbyło przy obiedzie, lampce wina i słodkościach w bardzo miłej atmosferze. Sporo pań jest już na zasłużonej emeryturze, także było wiele pytań, co dzieje się w naszej Firmie, wiele było również wspomnień jak to było za dawnych lat. Do zobaczenia za rok.



## ZFŚS na 2016

### Wysokość odpisu środków na indywidualne konta socjalne w 2016r.

Dochód brutto za 2015 rok w przeliczeniu na jedną osobę w rodzinie (w zł)	Wysokość odpisu środków na indywidualne konta socjalne (w zł)
do 1800	1750
1801÷2300	1420
2301÷3300	1200
3301÷5000	870
powyżej 5000	540

### Rozdział środków na 2016

1. Odpis na indywidualne konta socjalne – **1 620 000,00 zł**
2. Pożyczki na cele mieszkaniowe (remont i modernizacja mieszkań, domów – **3870 000,00 zł**
3. Zapomogi – **200 000,00 zł**
4. Świadczenia na rzecz emerytów i rencistów – **214 000,00 zł**
5. Imprezy sportowe, integracyjne, wycieczki dla pracowników i ich rodzin – **130000,00zł**
6. Wyprawka ucznia – **130 000,00zł**
7. Dofinansowanie do opieki nad dzieckiem – **35 000,00zł**



### Negocjacje płacowe na 2016

W związku ze zbliżeniem stanowisk Pracodawcy i Wspólnej Reprezentacji Związkowej,

Strony zgodnie postanowiły o odstąpieniu od podpisania protokołu rozbieżności i kontynuowaniu negocjacji na następnym w dniu 31.03.2016 roku.

*Niezależnie od powyższego, decyzją Zarządu ANWIL S.A. z okazji zbliżających się Świąt Wielkanocnych pracownicy Spółki otrzymali nagrodę świąteczną w wysokości 1000 zł brutto. Kwota ta, pomniejszona o składki na ubezpieczenie społeczne i zaliczkę na podatek dochodowy od osób fizycznych, zostanie uruchomiona 21.03.2016 r.*



### Aktualności

Pielgrzymka do Lichenia w tym roku odbędzie się w dniu 24.04.2016r.

Zapisy u przewodniczącego związku.



### UMOWA O PRACĘ

Umowa o pracę określa: strony umowy, rodzaj umowy, datę jej zawarcia oraz warunki pracy i płacy.

**Umowa o pracę określa szczególnie:**

- rodzaj pracy,
- miejsce wykonywania pracy,
- wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy, ze wskazaniem składników wynagrodzenia,
- wymiar czasu pracy,
- termin rozpoczęcia pracy.

**Umowę zawiera się na piśmie.** Jeżeli umowa o pracę nie została zawarta z zachowaniem formy pisemnej, pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej

warunków. Ponadto nie później niż w ciągu 7 dni od dnia zawarcia umowy pracodawca informuje pracownika na piśmie o:

- obowiązującej pracownika dobowej i tygodniowej normie czasu pracy,
- częstotliwości wypłat wynagrodzenia za pracę,
- wymiarze przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego,
- obowiązującej pracownika długości okresu wypowiedzenia umowy o pracę,
- układzie zbiorowym pracy, którym pracownik jest objęty.

Jeżeli pracodawca nie ma obowiązku ustalenia regulaminu pracy - dodatkowo o porze nocnej, miejscu, terminie i czasie wypłaty wynagrodzenia oraz przyjętym sposobie potwierdzania przez pracowników przybycia i obecności w pracy oraz usprawiedliwiania nieobecności w pracy.

## PAMIĘTAJ!

Umowę zawiera się w formie pisemnej i każdorazowa zmiana jej zapisów wymaga pisemnego potwierdzenia.



## RODZAJE UMÓW O PRACĘ

### Umowę o pracę zawiera się:

- na czas nieokreślony (umowa bezterminowa),
- na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy;
- na okres próbny (umowy terminowe).

Jeżeli pracodawca dwukrotnie zawarł z pracownikiem umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, to zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony. W tym wypadku przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie może przekraczać 1 miesiąca.

*Trzecia umowa nie przekształca się w umowę bezterminową, jeżeli jedną z tych trzech umów była umowa na okres próbny lub na czas wykonania określonej pracy. Liczymy pozostałe umowy terminowe a także, zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego np. umowę zlecenia, jeżeli strony nazwały tak umowę mimo, iż faktycznie zawarły (w warunkach przewidzianych w art. 251 KP) umowę o pracę (wyr. SN z 04.12.1997 r., I PKN 394/97, OSNAP 1998/20/595).*



## ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

### Umowa o pracę rozwiązuje się:

1. na mocy porozumienia stron,
2. przez oświadczenie jednej ze stron z zachowaniem okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem),
3. przez oświadczenie jednej ze stron bez zachowania okresu wypowiedzenia (rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia),
4. z upływem czasu, na który była zawarta,
5. z dniem ukończenia pracy, dla której wykonania była zawarta.

### Przyczyna wypowiedzenia

W oświadczeniu pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę zawartej na czas nie określony lub o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinna być wskazana przyczyna uzasadniająca wypowiedzenie lub rozwiązanie umowy.

Przepisy Kodeksu Pracy nie wymagają wskazywania przyczyny wypowiedzenia w przypadku rozwiązywania umów na czas określony. Pracownicy powinni jednak zadbać o podanie tej przyczyny gdy zwolnienia mają charakter grupowy. W przeciwnym wypadku pozbawieni zostaną odprawy. Ustawa z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników (Dz. U. Nr 90, poz. 844 ze zm.) w art. 5 ust. 7

przewiduje, że w razie wypowiedzania pracownikom stosunków pracy w ramach grupowego zwolnienia, umowy o pracę zawarte na czas określony mogą być rozwiązane przez każdą ze stron za dwutygodniowym wypowiedzeniem. Zgodnie z wyrokiem Trybunału Konstytucyjnego z 2 grudnia 2008 r. (sygn. P 48/08), wypowiedzenie umowy terminowej nie wymaga podania przyczyny uzasadniającej. Jeżeli jednak do wypowiedzenia umów terminowych dochodzi w trybie, który podlega zastosowaniu procedury typowej dla zwolnień grupowych, pracodawca jest zobowiązany wypłacić odchodzącym podwładnym odprawy – stwierdził w wyroku z dnia 4 grudnia 2008 r. Sąd Najwyższy (sygn. II PK 137/08 i II PK 138/08).

### Okresy wypowiedzenia

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na okres próbny wynosi:

1. 3 dni robocze, jeżeli okres próbny nie przekracza 2 tygodni,
2. 1 tydzień, jeżeli okres próbny jest dłuższy niż 2 tygodnie,
3. 2 tygodnie, jeżeli okres próbny wynosi 3 miesiące.

Okres wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest uzależniony od okresu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynosi:

1. 2 tygodnie, jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,
2. 1 miesiąc, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 6 miesięcy,
3. 3 miesiące, jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lata.

Jeżeli wypowiedzenie pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony następuje z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy albo z innych przyczyn niedotyczących pracowników, pracodawca może w celu wcześniejszego rozwiązania umowy o pracę skrócić okres trzymiesięcznego wypowiedzenia, najwyżej jednak do 1 miesiąca. W takim przypadku pracownikowi przysługuje odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za pozostałą część okresu wypowiedzenia. W okresie

co najmniej dwutygodniowego wypowiedzenia umowy o pracę dokonanej przez pracodawcę, pracownikowi przysługuje zwolnienie na poszukiwanie pracy, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia. Wymiar tego zwolnienia wynosi 2 dni robocze (w okresie dwutygodniowego i jednomiesięcznego wypowiedzenia), lub 3 dni robocze (w okresie trzymiesięcznego wypowiedzenia, także w przypadku jego skrócenia na podstawie art. 361 § 1).

### Konsultacja z organizacją związkową

O zamiarze wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca zawiadamia na piśmie reprezentującą pracownika zakładową organizację związkową, podając przyczynę uzasadniającą rozwiązanie umowy. Jeżeli zakładowa organizacja związkowa uważa, że wypowiedzenie byłoby nieuzasadnione, może w ciągu 5 dni od otrzymania zawiadomienia zgłosić na piśmie pracodawcy umotywowane zastrzeżenia. Po rozpatrzeniu stanowiska organizacji związkowej, a także w razie niezajęcia przez nią stanowiska w ustalonym terminie, pracodawca podejmuje decyzję w sprawie wypowiedzenia.



### HUMOR

Rozmowa dwóch jajek:

- Już niedługo Wielkanoc...
- Masz rację, aż mi głupio jak sobie przypomnę, jak się nabijaliśmy z karpi...

\*\*\*

- Janie - mówi Hrabina do lokaja - Hrabiego boli gardło. Proszę mu ukręcić ze dwa jajka...
- AAAAuuuuuuuuuu!

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