

REFLEKSJE

BIULETYN INFORMACYJNY

Nr 130 (195) 2018

NSZZ **Solidarność** w ANWILU S.A.

Zmiana przewodniczącego w Regionie Toruńsko - Włocławskim

Dotychczasowy przewodniczący kol. Jacek Żurawski przestaje być przewodniczącym Regionu Toruńsko - Włocławskiego, ponieważ wygrał wybory samorządowe na Burmistrza Kowalewa Pomorskiego. W tej sytuacji będą musiały się odbyć wybory na nowego przewodniczącego Regionu Toruńsko-Włocławskiego. Termin wyborów został ustalony na 10 grudnia. KZ NSZZ „Solidarność” w ANWILU S.A. ma 5 delegatów na WZD Regionu.

Rada Pracowników

Ukonstytuowała już się nowo wybrana Rada Pracowników:

Przewodniczący – **Kącki Piotr**
Zastępca przew. – **Wichrowski Robert**
Sekretarz – **Sławomira Drabkowska-Gerstenstein**

Pierwszym zadaniem Rady Pracowników będzie dokończenie sprawy połączenia Wydziałów „Saymon Hartley” z P-21.

Szkolenia

W dniach 16÷17.11.2018r. odbyło się szkolenie Komisji Rewizyjnej w miejscowości Grotniki koło Ozorkowa. Szkolenie prowadził kol. Bogdan Osiński wieloletni członek Krajowej Komisji Rewizyjnej NSZZ „Solidarność”.

W dniach 23÷25.11.2018r. odbyło się szkolenie związkowe dla członków KZ w DWS „Perła” w Ustce.

Aktualności

W ostatnim numerze SPCH Solidarność Polskiej Chemii ukazał się interesujący artykuł: „**Dodatek do emerytury**”.

W artykule tym jest mowa o rekompensacie z tytułu pracy w szczególnych warunkach lub w szczególnym charakterze, która nie jest samoistnym świadczeniem pieniężnym. Stanowi ona dodatek do kapitału początkowego i łącznie z tym kapitałem podlega waloryzacji, a w efekcie powiększa podstawę obliczenia emerytury. Zachęcamy do lektury.

Ochrona stosunku pracy w okresie choroby

Pracodawca nie może wypowiedzieć umowy o pracę w czasie urlopu pracownika, a także w czasie innej usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy, jeżeli nie upłynął jeszcze okres uprawniający do rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. W przypadku naruszenia przez pracodawcę tego zakazu pracownik może wnieść odwołanie do sądu pracy.

W razie ustalenia, że wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony jest nieuzasadnione lub narusza przepisy o wypowiedzaniu umów o pracę, sąd pracy – stosownie do żądania pracownika – orzeka o bezskuteczności wypowiedzenia, a jeżeli umowa uległa już rozwiązaniu – o przywróceniu pracownika do pracy na poprzednich warunkach albo o odszkodowaniu. Sąd pracy może nie uwzględnić żądania pracownika uznania wypowiedzenia za bezskuteczne lub przywrócenia do pracy, jeżeli ustali, że uwzględnienie takiego żądania jest niemożliwe lub niecelowe. W takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Powyższej zasady nie stosuje się do pracowników objętych ochroną przedemerytalną i oraz pracownic w okresie ciąży lub urlopu macierzyńskiego oraz sytuacjach określonych w przepisach szczególnych dotyczących ochrony pracowników przed wypowiedzeniem lub rozwiązaniem umowy o pracę, chyba że uwzględnienie żądania pracownika przywrócenia do pracy jest niemożliwe z powodu ogłoszenia upadłości lub likwidacji pracodawcy. W takim przypadku sąd pracy orzeka o odszkodowaniu.

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – trwającej łącznie do 33 dni w ciągu roku kalenda-

rzowego, a w przypadku pracownika, który ukończył 50 rok życia – trwającej łącznie do 14 dni w ciągu roku kalendarzowego – pracownik zachowuje prawo do 80% wynagrodzenia, chyba że obowiązujące u danego pracodawcy przepisy prawa pracy przewidują wyższe wynagrodzenie z tego tytułu. **Jeśli choroba trwa dłużej niż 33 dni**, to za okres przypadający po ich upływie pracownik otrzymuje zasiłek chorobowy z ubezpieczenia społecznego.

Ochrona stosunku pracy w okresie długotrwałej choroby i podczas pobierania świadczenia rehabilitacyjnego

Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia:

- jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa:
 - dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy
 - dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową
- w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem – w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze

względu na chorobę zakaźną – w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku.

Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadamia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy.

W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż w ciągu 3 dni.

Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia z powodów wyżej opisanych, zgłosi swój powrót do pracy, niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn.

Źródło: Biznes.gov.pl

Założenia Pracowniczych Planów Kapitałowych!

Pracownicze Programy Kapitałowe mają dotyczyć ok. 11,5 mln pracowników i mają zapewnić dodatkowe oszczędności dla przyszłych emerytów po ukończeniu przez nich 60. roku życia. Ustawa zakłada utworzenie powszechnego, dobrowolnego i prywatnego systemu oszczędzania, współtworzonego przez pracowników, pracodawców i państwo.

Do PPK będą więc włączani wszyscy zatrudnieni, za których odprowadzane są składki na ubezpieczenie emerytalne – niezależnie od formy zatrudnienia. Pracownik, który zaczyna karierę zawodową i zarabia 3 tys. złotych brutto, może liczyć na to, że w

PPK uzbiera 196 tys. zł, co podniesie jego przyszłą emeryturę o 1800 zł miesięcznie. Przez cały okres pracy co miesiąc będzie go to jednak kosztowało obniżenie pensji „na rękę” o 60 zł.

Celem PPK jest zapewnienie bezpieczeństwa finansowego Polaków w okresie emerytalnym oraz budowa rodzimego kapitału. Do gospodarki trafi rocznie około 4 mld zł. Od pracodawców trzeba wymagać dobrego wyboru funduszu inwestycyjnego, a od Państwa gwarancji i zabezpieczeń przed ewentualną nacjonalizacją zgromadzonych funduszy.

System zakłada, że do PPK zostaną zapisani wszyscy pracujący Polacy w wieku od 19 do 55 lat, czyli 11 mln osób – 9 mln pracujących w sektorze prywatnym, 2 mln w sektorze publicznym. Zapis będzie automatyczny (z możliwością rezygnacji z programu). **By nie uczestniczyć w PPK, trzeba będzie złożyć odpowiednie dokumenty w miejscu zatrudnienia. Taką deklarację trzeba będzie składać co dwa lata.**

Pracodawcy będą musieli zapewnić PPK i znaleźć firmę (fundusz), która zajmie się zarządzaniem pieniędzmi. Od momentu zapisu od pensji pracownika będzie pobierany procent. Ma to być 2 proc. z pensji brutto – pobierane od pensji netto.

Przykład – zarabiając minimalne 3000 zł brutto, na PPK przeznaczymy 60 zł miesięcznie. Na miesięczną składkę rzuci się też pracodawca. On w podstawowej wersji dołoży od siebie minimum 1,5 proc. liczone również od pensji brutto (czyli 45 zł). Co roku do oszczędności dorzuci się państwo z podatków współobywateli w kwocie 240 zł (20 zł miesięcznie).

Redaguje zespół.

Wydaje: Komisja Zakładowa
NSZZ *Solidarność* w ANWILU S.A.