

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 38/ 15 / (1124)

25. 11. 2015 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

Odpowiedź dyr. Personalnego AMP SA na wystąpienie Organizacji Związkowych w sprawie rozpoczęcia negocjacji płacowych

Związki Zawodowe działające w Spółce AMP SA otrzymały odpowiedź na wystąpienie w sprawie rozpoczęcia negocjacji płacowych. Wystąpienie to było zgodne z zapisami § 31 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. Wystąpienie płacowe podpisały największe organizacje związkowe (w tym trzy Związki reprezentatywne) mając umocowanie pozostałych Związków Zawodowych. Dlatego też z dużym „niesmakiem” przyjmujemy odpowiedź Pracodawcy, przypominając jednocześnie Dyrekcji Spółki, iż wolą Prezesa S. Samaddara było rozpoczęcie i podpisanie porozumienia płacowego na 2016 rok. Ocenę postępowania Pracodawcy pozostawiamy pracownikom. Poniżej odpowiedź podpisana przez Dyrektora Personalną AMP SA Panią Monikę Roznerską:

W nawiązaniu do Stanowiska Strony Związkowej ws „wzrostu miesięcznych wynagrodzeń za pracę Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek, w których ArcelorMittal Poland S.A. posiada 100% udziałów/akcji, w 2016r.”, działając w imieniu Dyrektora Generalnego Pana Geerta Verbeecka, pragnę przypomnieć, iż zgodnie z obowiązującym przepisami prawa pracy, coroczne negocjacje dotyczące spraw płacowych, Pracodawca jest zobowiązany toczyć ze wszystkimi Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki.

W zaistniałej sytuacji stanowisko przesłane przez Państwa Związki Zawodowe może być traktowane przez Pracodawcę jedynie jako przekazanie informacji w zakresie rozpoczęcia inicjatywy - w ramach wypracowywania stanowiska przez całą Stronę Związkową - dotyczącej rozpoczęcia negocjacji płacowych, o których mowa w §31 ZUZP dla Pracowników AMP S. A., tj. ustalenia przyrostu płac pracowników, stosownie do potrzeb i założeń polityki kadrowo-płacowej z uwzględnieniem możliwości finansowych oraz wyników gospodarczych Spółki. Po wypracowaniu wspólnego stanowiska w w/w zakresie przez Stronę Związkową, Strona Pracodawcy proponuje, aby negocjacje w przedmiotowym zakresie odbywały się w ramach Zespołu Roboczego ds. ZUZP, który jest sprawdzoną i efektywną formą prowadzenia dialogu społecznego w Spółce, dającą możliwości jak najszybszego zakończenia negocjacji płacowych.

Bez względu na w/w uwarunkowania proceduralne, Strona Pracodawcy pragnie zwrócić uwagę, że w obliczu narastających trudności na rynku wyrobów stalowych, będących efektem niekontrolowanego napływu do Europy dużych ilości stali z Chin, co w perspektywie kilku miesięcy może znacząco pogorszyć sytuację Spółki, niezbędne jest nie tylko podjęcie pilnych działań obniżających nasze koszty stałe, ale również odpowiedzialne podejście Stron do rozmów na temat wzrostu wynagrodzeń w roku 2016 wraz z bezpośrednim powiązaniem tego tematu ze wzrostem produktywności w Spółce.

W zaistniałej sytuacji już dzisiaj Strona Pracodawcy apeluje do wszystkich Organizacji Związkowych o konstruktywne podejście do rozmów oraz prezentowanie w ramach negocjacji płacowych wyważonych propozycji, dających szansę na utrzymanie naszej pozycji lidera na rynku sprzedaży wyrobów stalowych co jest niezbędnym warunkiem do zapewnienia maksymalnej stabilności zatrudnienia w Spółce



Nowa siedziba Zarządu Związku

Informujemy wszystkich członków oraz sympatyków NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA, iż od 12 listopada 2015 roku siedziba Zarządu Związku mieści się w budynku LTT, pierwsze piętro pokój nr 108. Budynek znajduje

się przy bramie nr 2. Numery telefonów oraz adresy e-mail pozostały nie zmienione. Zapraszamy. **Zarząd NSZZ Prac. AMP SA**

ZESPÓŁ ROBOCZY

Zaopatrzeni w termosy z herbatą i kanapki, przedstawiciele związków zawodowych, nie tylko z Krakowa, udali się 17 listopada br. do Dąbrowy Górniczej na kolejne spotkanie Stron w ramach ZR. O tempora, o mores ! (łac. Co za czasy! Co za obyczaje!), gdzie ta typowa polska gościnność ? No cóż, kryzys lub wprowadzane kolejnych oszczędności w firmie dosięgły również HR i rozmowy przebiegały bez tradycyjnej kawy czy herbaty. Stronę Pracodawcy reprezentowali Dyrektor Biura Dialogu Społecznego Pan Stanisław Ból oraz Główny Specjalista w tym dziale Pan Cezary Koziński. Ze Strony Społecznej w posiedzeniu ZR udział wzięli przedstawiciele organizacji związkowych z poszczególnych oddziałów AMP S.A. Porządek spotkania przewidywał rozmowy w następujących sprawach: negocjacje wzrostu miesięcznych wynagrodzeń pracowników w 2016 roku, stosowanie „Zasad uruchamiania Funduszu Premiowego i Dodatkowego Funduszu Motywacyjnego” w AMP S.A. oraz ustalenie terminu przeglądu funkcjonowania ww. zasad, pracownicza - podarunkowa Karta Bonus + VISA, powiązana z systemem oceny przestrzegania przepisów BHP przez pracowników firmy, reorganizacja obszaru automatyki i informatyki przemysłowej w AMP S.A. i w Oddziale Zdzeszowice oraz utworzenie nowej jednostki organizacyjnej Automatyka, Informatyka i Modele (GM), sprawy pracownicze związane z nową strukturą organizacyjną Zakupów z ośrodkiem w Dąbrowie Górniczej (Zakupy – Europa Hub Dąbrowa Górnicza), reorganizacja (centralizacja) obszaru finansów i przeniesienie pracowników Biura Operacji Finansowych AMP (tj. Zarządzanie Płynnością Finansową) do Spółki AM SSCE oraz sprawy różne.

Rozpoczynając posiedzenie kol. Lech Majchrzak, sekretarz ZR, w imieniu Strony Społecznej odczytał wspólne stanowisko organizacji związkowych w sprawie podwyżek płac w roku 2016 (w ubiegłym tygodniu zostało opublikowane na naszych łamach) i stwierdził, iż jest to oficjalne stanowisko organizacji związkowych Zespołu Roboczego. Strona Pracodawcy poinformowała z kolei, iż jest to stanowisko 5 organizacji związkowych, a nie 14, które działają w AMP S.A., w związku z czym oczekuje na podpisy pozostałych przedstawicieli związków zawodowych. Wg Strony Pracodawcy, by dokument ten miał moc wiążącą dla Stron i stanowił podstawę do dalszych negocjacji musi być zaakceptowany przez wszystkie organizacje związkowe. Tak więc już na starcie, po różnego rodzaju przepychankach formalno-prawnych, negocjacje płacowe na rok 2016 stanęły w martwym punkcie. Tradycyjnie (co roku jak rozpoczynają się rozmowy płacowe, to wówczas pojawiają się różnego rodzaju przeszkody i obowiązkowo trudna sytuacja finansowa w spółce). Przedstawiciele pracodawcy zaapelowali o rozsądek w żądaniach płacowych związków zawodowych, argumentując, iż obecnie występują problemy ze sprzedażą wyrobów, a rynek UE jest „zalewany” importem stali z Chin. Wobec takiego stanowiska pozostaje nam mieć tylko nadzieję, że polski rząd oraz Unia Europejska podejmą zdecydowane kroki, by pomóc min. naszemu pracodawcy oraz pośrednio nam pracowników AMP S.A. (może wtedy dostaniemy podwyżki ?) w zahamowaniu tego niekontrolowanego napływu stali. A tak całkiem serio podchodząc do tematu. Strona Społeczna rozumie problemy firmy AM w Europie, ale liczy też na dotrzymanie słowa danego przez Prezesa AMP S.A., iż negocjacje płacowe na przyszły rok zakończą się zawarciem stosownego porozumienia najpóźniej do końca 2015 roku..... **cd str nr 2**

cd ze str nr 1... W świetle wyjaśnień jak wyżej wydaje się to być mało realne, a wręcz niemożliwe. Kolejnym tematem jaki został poruszony w trakcie dyskusji była sprawa podziału premii. Wydawało się, iż od 01.08.2015 roku, czyli od dnia wejścia w życie nowego regulaminu premiowania, nie powinno być już żadnych problemów z prawidłowym podziałem tego funduszu. Niestety życie szybko zweryfikowało ten pogląd, ponieważ w dalszym ciągu w Oddziale w Dąbrowie Górniczej mają miejsce przypadki jego naruszania, o czym – podając konkretne przykłady - mówili koledzy z DG. W związku z powyższym Strona ustaliła, iż w lutym 2016 roku nastąpi wspólna ocena funkcjonowania tego regulaminu i być może zostaną wprowadzone pewne korekty w jego szczegółowych zapisach. Kolejnym omawianym tematem była sprawa wprowadzenia przez Pracodawcę systemu tzw. motywacji pozapłacowej i karty podarunkowej z tym związanej. Według wyjaśnień Strony Pracodawcy: „... , ww. system został wdrożony przez Pracodawcę ze środków własnych, jako element systemu motywacji pozapłacowej, będący uzupełnieniem formalnego systemu premiowania uzgodnionego przez Stronę Dialogu Społecznego, jednakże nie naruszający jego postanowień, nie zasilany środkami przeznaczonymi na Fundusz Premiiowy i Dodatkowy Fundusz Motywacyjny . Głównym celem wprowadzenia w/w systemu było stworzenie dodatkowej możliwości nagrodzenia pracowników których podejście do pracy oraz zachowanie mogą stanowić wzór dla pozostałych osób zatrudnionych w naszej Spółce”. Pozostaje więc „słodką tajemnicą” Pracodawcy skąd wziął na to środki finansowe ? Ponieważ związki zawodowe nie uczestniczyły w opracowywaniu tego systemu, pozostaje więc nam rola baczego i krytycznego obserwatora, co na pewno będziemy czynić. Kolejnym, drażliwym tematem, który wywołał gorącą dyskusję na sali była sprawa różnego rodzaju reorganizacji z jakimi mamy do czynienia ostatnio w naszej firmie. Chodzi min. o utworzenie nowego Zakładu Automatyka, Informatyka i Modele (GM), zmianami w Biurze Zakupów i w finansach AMP S.A. Stanowiska Stron w tej kwestii były i są rozbieżne. Strona Społeczna uważa, że przy tego typu zmianach i reorganizacjach Pracodawca powinien - zgodnie z ZUZP – poinformować w odpowiednim terminie organizacje związkowe o planowanych zmianach, czego w tych konkretnych przypadkach nie uczynił. Dopiero po zasięgnięciu opinii oraz po przeprowadzeniu konsultacji społecznych, zgodnie z obowiązującym ZUZP, takie reorganizacje związane min. ze zmianą miejsc pracy pracowników i nowego pracodawcy mogą mieć miejsce. Według Przedstawicieli Pracodawcy z kolei, przeprowadzone zmiany i zastosowana reorganizacja nie pociągają za sobą działań, które mogłyby powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia pracowników, o których mowa w §76 ZUZP. Nie jest to odosobniony przypadek, kiedy Pracodawca wprowadza nowe zmiany organizacyjne, uważając przy tym, iż wszelkie informowanie Strony Społecznej w tej kwestii jest zbędne.

W drugiej części spotkania dotyczącej spraw różnych Strona Pracodawcy poinformowała między innymi o: **1)** zakończeniu w dniu 6 listopada, przez Pracownię Badań Środowiskowych, badania wydatku energetycznego na stanowiskach robotniczych w AMP S.A. W chwili obecnej firma ta przygotowuje zbiorczy raport, celem jego przekazania do AMP S.A. **2)** przeprowadzaniu analiz w zakresie porównania płac pracowników Spółki w porównaniu do rynku, celem etapowego wyrównywania płac dla pracowników posiadających duże odchylenie negatywne wynagrodzeń w porównaniu do płac rynkowych na danych stanowiskach pracy. Zakończenie opracowywania raportu płacowego dla Spółki oczekiwane jest na grudzień br. **3)** rozpoczęciu procesu ocen na stanowiskach robotniczych, przy czym zakłada się, że ocenie podlegać będą m.in. następujące kryteria: praca na obecnym stanowisku, wielozadaniowość, absencja aspekty BHP. Strona Pracodawcy udzieliła również odpowiedzi na pytania, które zostały zgłoszone przez Stronę Społeczną na poprzednim posiedzeniu ZR. Przypominamy, iż przedstawiciel naszego związku w ZR zaproponował, by honorowi krwiodawcy mieli możliwość wykorzystywania dnia wolnego z tytułu oddania krwi w okresie do 7 dni od zaistnienia zdarzenia. Pracodawca powołując się na przepisy prawa pracy (zwolnienie przysłu-

guje tylko i wyłącznie w dniu oddania krwi lub w dniu zaleconym przez stację krwiodawstwa) odmówił wprowadzenia tego zapisu do Regulaminu Pracy. Przykre, ale prawdziwe. „Krew darem życia” pozostaje dla Pracodawcy pustym sloganem ? Różnego rodzaju akcje - między innymi organizowane przez AMP S.A. - mają zachęcić wielu ludzi w Polsce, w tym naszych pracowników, do jej honorowego oddawania. Czy takie sztywne stanowisko pracodawcy zachęci naszych pracowników do tej wspaniałej akcji ratującej wielu ludziom życie ? Pytania retoryczne i każdy z naszych czytelników musi sam sobie na nie odpowiedzieć. W dalszym ciągu pozostaje niewyjaśniona sprawa nie przekazywania składek na FEP dla pracowników Zakładu Transportu i Logistyki w Krakowie, którzy posiadają angaże oraz wykonują pracę na stanowiskach uprawniających do emerytur pomostowych. Jak nas poinformowano Strona Pracodawcy oczekuje na zakończenie kontroli PIP w Krakowie. Odnosnie uwzględnienia w wykazie stanowisk pracy w AMP S.A., na których wykonywane są prace w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze, za które przewidywany jest obowiązek opłacania składek na FEP w nowym Zakładzie BTL, Strona Pracodawcy przekazała nam, iż zgodnie z zaleceniem PIP będzie uaktualniać wykaz. W Zakładzie BTL ma być przeprowadzona również dokładna analiza. Jeżeli wynikać z niej będzie, iż występują takie stanowiska, to zostaną one uwzględnione w wykazie. W odpowiedzi na zapytanie Strony Społecznej, czy planowane jest przeniesienie pracowników z obsługi kadrowo-płacowej z Krakowa do Dąbrowy Górniczej, Strona Pracodawcy poinformowała, iż w chwili obecnej planowane jest praca rotacyjna tj. pracownicy świadczący pracę w Krakowie czasowo, np. co 3-4 tygodnie będą przebywać przez tydzień w DG.

W kolejnym temacie przedstawiciel naszego Związku w ZR, przy poparciu pozostałych przedstawicieli związków zawodowych, zwrócił się do Strony Pracodawcy z wnioskiem, by ustalić okres 24 miesięczny, w którym pracodawca gwarantuje utrzymanie dotychczasowego poziomu łącznego wynagrodzenia z tytułu pracy w systemie zmianowym, po wejściu w życie zapisów z Protokołu Dodatkowego nr 3 (wykup min. W-12) do ZUZP. W nawiązaniu do ww. wniosku Strona Pracodawcy poinformowała, iż przyjęcie tego wniosku jest niemożliwe, w związku z czym przedstawiciel naszej organizacji poinformował, iż Strona Związkowa w listopadzie 2016r. ponowi swój wniosek w przedmiotowym zakresie. W temacie wykupu W-12 nasz przedstawiciel w ZR zwrócił się również z następującym wnioskiem i jednocześnie pytaniem. *Czy jest możliwe, aby pracownicy, którzy wraz z wejściem w życie Protokołu Dodatkowego nr 3 uznają, iż ich płaca zasadnicza nie zapewni utrzymania dotychczasowego poziomu łącznego wynagrodzenia z tytułu pracy w systemie zmianowym, otrzymywali stosowne analizy płacowe?* W nawiązaniu do tego wniosku Strona Pracodawcy poinformowała, iż otrzymywanie przedmiotowych analiz jest – w jednostkowych przypadkach – możliwe. Strona Pracodawcy zwróciła jednocześnie uwagę, iż zapewnienie utrzymania dotychczasowego poziomu łącznego wynagrodzenia z tytułu pracy w systemie zmianowym obejmuje okres 12 miesięcy, co oznacza, iż mogą w tym zakresie występować różnice w poszczególnych miesiącach lub okresach rozliczeniowych. W sprawach różnych z sali padło również istotne pytanie, które dotyczyć może wszystkich pracowników AMP S.A. Dlaczego w przypadku przeprowadzania szkoleń w dniu wolnym od pracy dla pracownika, nie jest on uprawniony do nadgodzin, lecz otrzymuje jedynie dzień wolny do odbioru ? Odpowiedź ze Strony Pracodawcy zostanie udzielona na kolejnym spotkaniu Stron w ramach Zespołu Roboczego i wówczas opublikujemy ją na naszych łamach w całości.

K. Bak

Informacja z posiedzenia

Małopolskiej Komisji Świadczeń Socjalnych AMP SA

W dniu 20.11.2015 r., odbyło się posiedzenie Małopolskiej Komisji Świadczeń Socjalnych, które prowadziła Przewodnicząca Pani Jadwiga Radowiecka. Przewodnicząca przedstawiła szczegółowe wykorzystanie środków ZFŚS - Kraków według danych na dzień 31.10.2015 r. Zgodnie z ustaleniami...

Cd str nr 3

Cd ze str nr 2... z posiedzenia MTKŚS w dniu 22 października 2015 r. odbyło się spotkanie z przedstawicielami firmy HUT-PUS S.A. w celu podsumowania wypoczynku po pracy i wyjazdowych turnusów turystyczno – rekreacyjnych realizowanych w 2015 roku. Pani Anna Karpierz (HUT-PUS) poinformowała, że od początku roku z całego obszaru obsługiwane przez HUT-PUS obszaru AMP SA, wpłynęło tylko kilka reklamacji dotyczących wycieczek organizowanych w ramach Regulaminu ZFŚS, z czego większość reklamacji okazała się wyrazem niezadowolenia wynikającego z nadmiernych oczekiwań, niż faktycznych podstaw do wniesienia reklamacji. Ponadto, w oparciu o zapisy paraflowanego Regulaminu ZFŚS na 2016 rok, omówiono oczekiwania dotyczące organizacji wypoczynku po pracy w 2016 roku oraz zasad współpracy w tym zakresie ze szczególnym naciskiem na bezpieczeństwo uczestników. Rozpatrzone zostały wnioski o zapomogi dla: byłych pracowników EiR, pracowników Zakładu Wielkie Piece – PSK1, pracowników Zakładu Stalownia – PSK2, pracowników Zakładu Koksownia –ZKK, pracowników Zakładu Energetycznego BEK, pracowników Zakładu Walcownia Zimna BWZ, pracowników Zakładu Walcownia Gorąca, pracowników Zakładu BTL, pracowników GU, pracowników komórek dyrekcyjnych

Komisja przeanalizowała wykorzystanie środków w ramach wypoczynku po pracy i rozpatrzyła przedstawione przez HUT-PUS oferty przyznając dofinansowanie : do Turnieju Siatkówki zgodnie z § 14 pkt 1c Regulaminu ZFŚS, wyraziła zgodę na zakup 55-60 szt kartonów Open na 2016 rok wg Regulaminu ZFŚS 2016r, przyjęto informację o anulowaniu wycieczki do Korbiewa 23-27.12.2015, nie wyrażono zgody na dofinansowanie Balu Sylwestrowego, wyrażono zgodę na zwiększenie rat spłacanych pożyczek pracownikom zgodnie z ich wystąpieniami

J. Łaka

Rozmowy w Spółce KOLPREM

W ubiegłym tygodniu Komisja Socjalna w Spółce uzgodniła wysokość świadczenia dodatkowego na Święta Bożego Narodzenia. Jest ono na poziomie świadczenia wypłacanego w AMP. W tym tygodniu odbędzie się jeszcze jedno spotkanie dotyczące między innymi wypłaty dodatkowej nagrody dla pracowników. Mamy nadzieję, że Pracodawca wyjdzie na przeciw oczekiwaniu załogi i znajdzie środki na jej realizację.

Ubiegły tydzień zaowocował również spotkaniem Zarządu Zakładowego Spółki KOLPREM NSZZ Pracowników AMP SA z Dyrekcją Spółki, którą reprezentowali: Członek Zarządu Dyr.. Personalny Pan Stanisław Ból, Dyrektorzy: Tomasz Ciepela i Stanisław Grzywacz oraz urzędującym Zarządem Związku. Na spotkaniu Strona Związkowa poruszała wiele tematów związanych z działalnością Firmy i jej najbliższej przyszłości. Dyrektor S. Ból na wstępie nakreślił mało optymistyczny obraz sytuacji w hutnictwie, które przekłada się również i na Spółkę KOLPREM. Zmniejszyła się ilość przewozów, które są głównym źródłem dochodów. Również coraz większa konkurencja na rynku przewozów zewnętrznych wymusza oszczędności i walkę o dodatkowe volumeny. Aby pozostać na rynku często Spółka musi obniżać stawki przewozowe. Kolprem został zmuszony w zaistniałej sytuacji do wielu oszczędności, począwszy od sprzątnięcia, a skończywszy na remontach. Strona Związkowa dość sceptycznie odniosła się do słów Pana S. Bóla wyrażając jednocześnie swoje zaniepokojenie o normalne funkcjonowanie firmy. W drugiej części spotkania goście odpowiadali na pytania, które dotyczyły żywotnych spraw pracowniczych. Pytano o remonty, zatrudnienie o podwyżki płac. Ten ostatni temat, najbardziej interesował zebranych i okazał się jak zawsze najbardziej gorący. Pracodawca rozpoczynając negocjacje znajduje wiele powodów aby podwyżek nie było. W AMP rozmowy na temat wzrostu płac powoli rozpoczynają się, dlatego też jest nadzieja, że we wszystkich spółkach, zwłaszcza zależnych podjęte będą także negocjacje. W protokole z posiedzeń Zespołu Roboczego AMP jest odpowiedni zapis dotyczący Spółek. Dyr. S. Ból poinformował także o planach Zarządu co do wykupu W12. Dyrektorzy T. Ciepela i S. Grzywacz omówili sprawy dotyczące bieżącej sytuacji

spółki, zatrudnienia, remontów taboru, łączenia nastawni, leasingu lokomotyw i wagonów.

Przewodniczący Związku kol. Krzysztof Wójcik poinformował zebranych o przebiegu rozmów „podwyżkowych” w AMP SA, o zawiązaniu prac inwestycyjnych oraz o aktualnych problemach związkowych. NSZZ Prac. AMP SA czynnie włącza się w pomoc związaną z dzierżawą terenów oraz obiektów oddanych przez AMP Wojewodzie Małopolskiemu, a jak wiemy obiekty remontowe w Spółce KOLPREM teraz należą właśnie do Skarbu Państwa. W kwestii zatrudnienia Dyr. T. Ciepela jeszcze raz podkreślił, że w Spółce nie będzie żadnych redukcji zatrudnienia. Jeśli zajdzie konieczność Firma w pierwszej kolejności będzie rezygnować z usług firm zewnętrznych. Spotkanie było udane i pozwoliło na poruszenie i wyjaśnienie wielu tematów nurtujących załogę Spółki. Takie spotkania są bardzo potrzebne i mamy nadzieję, że w kolejnym roku uda się je także zorganizować.

T. Ziolk

Stare umowy na czas określony na nowych zasadach

Nowe przepisy dotyczące umów na czas określony wejdą w życie 22.02.2016 roku. W tym czasie będą też obowiązywały umowy zawarte przed nowelizacją. Powstaje zatem pytanie, jak traktować umowy zawierane przed nowelizacją lub obowiązujące w dacie nowelizacji ?? Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie nowelizacji, które przed tym dniem zostały wypowiedziane, stosuje się przepisy dotychczasowe. Zatem, jeśli pracodawca lub pracownik wypowie umowę na czas określony przed 22.02.2016 r. to stosuje się do niej dotychczasowe przepisy (np. o długości okresu wypowiedzenia). Do umów o pracę na czas określony zawartych na okres do 6 miesięcy albo zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których nie przewidziano możliwości ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie ustawy (w dacie 22.02.2016 r.), w zakresie dopuszczalności ich wypowiedzenia stosuje się przepisy dotychczasowe. To bardzo rzadkie przypadki, ale należy o nich wspomnieć, skoro ustawodawca wprowadził taką regulację. Przy wypowiedzaniu umów o pracę na czas określony zawartych na okres dłuższy niż 6 miesięcy, w których przewidziano możliwość ich rozwiązania z zachowaniem 2-tygodniowego okresu wypowiedzenia, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, stosuje się nowe okresy wypowiedzenia (czyli 2 tygodnie, miesiąc lub 3 miesiące, w zależności od długości trwania umowy o pracę). Do umów o pracę na czas określony, trwających w dniu wejścia w życie niniejszej ustawy, przy sumowaniu okresów, po których umowę uznaje się za zawartą na czas nieokreślony (czyli 33 miesiące) stosuje się nowe przepisy, jednakże do okresu zatrudnienia (od których zależy np. długość okresu wypowiedzenia), wlicza się okres zatrudnienia na podstawie umowy o pracę na czas określony przypadający od dnia wejścia w życie ustawy, a trwająca w tym dniu umowa o pracę na czas określony jest uważana za pierwszą umowę w rozumieniu nowych przepisów.

Oznacza to, że jeśli umowa o pracę na czas określony będzie trwała w dniu 22.02.2016 roku, to stosuje się do niej nowe przepisy w zakresie liczenia okresu, po którym umowa będzie uważana za zawartą na czas nieokreślony.

Małgorzata Karolczyk-Pundyk

kancelaria-porada.pl
Pomoc prawna on-line

Kancelaria Porad Prawnych i Doradztwa Prawnego

SKUTECZNE, NIEDROGIE, SZYBKIE!
PORADY PRAWNE I PISMA PROCESOWE DLA WSZYSTKICH

Pomagamy:
- w sprawach komorniczych
- w sprawach spadkowych
- w sprawach rodzinnych /rozwód, alimenty i inne/
- w sprawach ubezpieczeniowych
- w sprawach emerytalnych i z zakresu prawa pracy
- we wszelkich sprawach życia codziennego

Nasza kancelaria zajmuje się obsługą prawną w zakresie prawa krajowego

ZAPRASZAMY!

Nasze biuro: Gliwice, ul. Daszyńskiego 5, V Piętro
e-mail: biuro@kancelaria-porada.pl www.kancelaria-porada.pl
tel. 781-729-460 lub 668-65-44-41

Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA

Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Wydaje: Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. Nakład 2200 egz.

Tel. Redakcji - sekretariat Związku 012 290 15 32, e-mail: krzysztof.wojcik@arcelormittal.com www.nszphs.pl;

Biurow Turystyczne HUT-PUS S.A.

Poniedziałek., środa, piątek 7-15, wtorek, czwartek 8-16

ul. Mroźowa 1 I piętro pok. 15, 16

tel. 12 643 87 41 12 643 87 44

e mail: turystyka@hutupus.com.pl, www.hpturystyka.pl

OFERTA WYCIECZEK ZAGRANICZNYCH

- Berlin – Tropical Island Resort – Jarmarki Świąteczne 05-06.12. 2015
cena: 405,00zł, **cena zawiera** Przejazd autokarem/ busem. 1 nocleg ze
śniadaniem w hotelu **/*** (pokoje 2-3 os. z łazienkami), obiadokolacja,
opiekę pilota, Ubezpieczenie, Podatek Vat. **cena nie zawiera:** biletu
wstępu na Tropical Islands (od 29 EUR),
- Wiedeń - Bratysława – JARMARKI BOŻONARODZENIOWE 05-
06.12.2015 cena: 375,00, **cena zawiera** Przejazd autokarem/ busem. 1
nocleg ze śniadaniem w hotelu **/*** (pokoje 2-3 os. z łazienkami), obia-
dokolacja, opiekę pilota, Ubezpieczenie, Podatek Vat. **cena nie zawiera**
obligatoryjnego przewodnika w Wiedniu

OFERTA WYCIECZEK W POLSCE

- Busko Zdrój – **Święta Bożego Narodzenia:** 23-28.12.2015 cena: 855,00
cena zawiera: transport autokarem, noclegi w pokoju 1-2-osobowym z
łazienką, wyżywienie: 3 posiłki dziennie, uroczystą kolację wigilijną, ubez-
pieczenie NNW, podatek VAT
- Szczawnica – **Święta Bożego Narodzenia** t: 23-30.12.2015 cena:
1 200,00 **cena zawiera:** transport autokarem, noclegi w Hotelu SPA w pokojach 2-
osobowych z łazienką, całonocne wyżywienie, uroczysta kolacja wigilijna,
ubezpieczenie NNW, takse klimatyczną, podatek VAT.
- Szczawnica – **wyjazd andrzejkowy** t: 27-29.11.2015 cena: 450,00
cena zawiera: transport autokarem: noclegi w Hotelu SPA w pokojach 2-
osobowych z łazienką, całonocne wyżywienie, grill, zabawa andrzejkowa
z DJ, 1 masaż mechaniczny, ubezpieczenie NNW, takse klimatyczną,
podatek VAT.

OFERTA ZAKUPU BILETÓW

pt. „Dwie morgi utrapienia” 29 listopada (niedziela) godz. 17⁰⁰ i 20⁰⁰,
NCK Cena: 90,00zł Obsada (zamiennie):

Katarzyna Glinka/Magdalena Wójcik, Andrzej Grabarczyk/Sylwester Ma-
ciejewski, Klaudia Halejcio, Tadeusz Chudecki i Mikołaj Roznerski

- **TRIBUTE TO** – Marek Jackowski założyciel zespołu MAANAM

Wystąpią: Maciej Maleńczuk, Ania Wyszkon, Krzysztof Cugowski, Piotr
Cugowski, Muniek, Janusz Yanina Iwański, Marek Raduli. 19 grudzień
(sobota), godz. 17⁰⁰ - Arena Kraków. Cena: 65,00 zł

BT HUT - PUS S.A. oraz UNIHUT S.A. zaprasza do Wierchomli

„Chata pod Pustą” tel. 18 44 68 289

Zapraszamy na wczasy noclegi i wypoczynek do Wierchomli obok
Piwnicznej. Czyste powietrze, bliskość szlaków turystyki pieszej i rowero-
wej oraz nowoczesny kompleks wyciągów narciarskich jest atutem tej
okolicy. Dysponujemy bazą noclegową z przeznaczeniem na wypoczynek
rodzinny, wycieczki, zielone szkoły, kolonie, obozy. Ośrodek prowadzi
całonocne wyżywienie.

Wierchomla Mała (450-600 m.n.p.m.) - miejscowość położona w
Beskidzie Sądeckim, w dolinie potoku Wierchomlanka niedaleko od Piw-
nicznej (ok. 12 km). Jest to idealne miejsce do wypoczynku zarówno dla
dorosłych jak i młodzieży. Przepiękna sceneria Popradzkiego Parku Krajo-
brazowego, czyste powietrze, woda mineralna "Wierchomlanka", oraz
liczne i bardzo atrakcyjne szlaki turystyczne to jedno z wielu atrakcji region



Propozycje inicjatyw ustawodawczych z zakresu ubezpieczeń społecznych

Jan Guz, przewodniczący OPZZ, zgłasza temat pierw-
szego posiedzenia plenarnego Rady Dialogu Społecz-
nego, z udziałem najwyższych władz państwowych. W ostatnich
latach problem wieku emerytalnego i uprawnień do emerytury był
przedmiotem wielu inicjatyw ustawodawczych w tym obywatelskie-
go projektu zgłoszonego przez OPZZ, zakładającego możliwość
przejścia na emeryturę w zależności od stażu ubezpieczeniowego.
10 lipca 2015 r. posłowie wszystkich ugrupowań politycznych opo-
wiedzieli się za kontynuowaniem w pracach parlamentarnych oby-
watelskiego projektu nowelizacji ustawy o emeryturach i rentach z
FUS. Na potrzebę obniżenia wieku emerytalnego oraz uzależnienia
prawa do emerytury od stażu ubezpieczeniowego w swojej kampanii
wyborczej zwracał uwagę Prezydent Rzeczypospolitej Polskiej, a
także partie polityczne. Przewodniczący RDS, Piotr Duda, zapo-
wiedział, że konkretna data posiedzenia plenarnego zostanie usta-
lona po powołaniu przez prezydenta nowych, rządowych członków
RDS. Wiceprzewodniczący RDS, Jan Guz, zgłosił przewodniczące-
mu temat pierwszego posiedzenia plenarnego rady, powiadamiając
o tym pozostałych jej członków.

**Przewodniczący OPZZ do Marszałka Sejmu: mamy wątpliwości
wobec nieprzeprowadzenia przez Sejm RP konsultacji społecznych**

OPZZ wyraża zastrzeżenia wobec trybu procesu legislacyj-
nego projektu ustawy o zmianie ustawy o podatku dochodowym od
osób fizycznych. W szczególności mamy wątpliwości wobec nie-
przeprowadzenia przez Sejm RP konsultacji społecznych w tej
sprawie. Brak dialogu z uprawnionymi partnerami w tym obszarze
budzi nasz sprzeciw, ponieważ materia ustawy obejmuje zagadnie-
nia, których zmiana będzie wpływać na funkcjonowanie przedsię-
biorstw, w tym obowiązujący w nich system wynagradzania. Z tego
względu reprezentatywne organizacje związkowe nie powinny być
pozbawione prawa do wyrażenia opinii na temat planowanych
zmian ustawy o podatku dochodowym od osób fizycznych. Dlatego
też przewodniczący OPZZ, Jan Guz, wysłał w tej sprawie pismo do
marszałka Sejmu, Marka Kuchcińskiego, wnosząc o przeprowa-
dzenie konsultacji społecznych w/w projektu z reprezentatywnymi
organizacjami związkowymi, w rozumieniu ustawy z dnia 24 lipca
2015 r. o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu
społecznego.

OPZZ

Serdecznie zapraszamy na:

BAL SYLWESTROWY

2015/2016

który odbędzie się 31 grudnia o godz. 20.00
w SALI TEATRALNEJ NCA BUDYNEK „S”

W cenie biletu

- szampan
- dania zimne i gorące
- napoje zimne i gorące
- alkohol

MENU:

Przystawka-ser camembert panierowany z żurawiną

Gorące dania

Schab faszerowany z pieczarkami, ziemniaki opłukane, zestaw surowek

Filet drobiowy w suszonych pomidorach, ryż, surówka

Zurek staropolski z pieczywem

Zimna płyta

Salatka z brzoskwiniami i szynką, kabanosy, kaski drobiowe, dip, pieczywo

Napoje

Alkohol – 0,5l/para

Kawa, herbata - nielimitowane

Woda 0,5l/os.

Sok naturalny 0,5l/os.

Pepsi 0,5l/os.

Rogaliki, ciastka

Cena 380 zł od pary

GRA ZESPÓŁ MUZYCZNY

! MUZYKA NA ŻYWO !

ZAPRASZA

HUT – PUS S.A.

Informacja i rezerwacja: **Biurow Turystyki** tel.: 12 643 87 44 lub 12 643 87 41
e-mail: turystyka@hutupus.com.pl
Wydział Handlu i Żywności tel.: 12 643 87 06,
e-mail: zywnosc@hutupus.com.pl