



# Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 4/924

24 stycznia 2007 r.

## ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

□ Zebranie rozpoczął wiceprzewodniczący KRH Tadeusz Stasielak przypomnieniem, że zgodnie z uchwałą WZD MOZ NSZZ „Solidarność” **wszyscy delagaci są zobowiązani do złożenia wniosków lustracyjnych do IPN.** Osoby, które nie dopełniły tego obowiązku, muszą zrobić to jak najszybciej, przed najbliższym Walnym Zebraniem. W tym celu należy się udać (z dowodem tożsamości) do krakowskiego oddziału IPN mieszczącego się na ul. Reformackiej 3. Otrzymaną w IPN kopię złożonego przez siebie wniosku trzeba przedstawić w Zarządzie KRH. Delegatowi, który nie podda się procedurze lustracyjnej, grozi odwołanie z tej funkcji.

□ Początek roku to najlepsza pora, aby rozpocząć **rozmowy z pracodawcą na temat podwyżki płac.** Stąd apel do przewodniczących w spółkach, aby występowali do swoich prezesów z wnioskiem o rozpoczęcie negocjacji płacowych. Jednocześnie można przymierzać się do rozmów o tworzeniu w spółkach Pracowniczych Programów Emerytalnych. W obu przypadkach o merytoryczną pomoc można zwracać się do Zarządu KRH.

□ W ubiegły czwartek odbyło się **spotkanie zespołu ds. wyjaśnień i interpretacji nowych zasad wynagradzania.** Informację o tym przekazał Leszek Kochan, przytaczając te zapisy, które omawiano na spotkaniu. Wyjaśniano m.in. kwestię dodatków brygadzystowskich w przypadku brygad liczących poniżej 5 pracowników, wynagrodzenia za dyżury domowe pracowników służb BHP, za zastępstwa i powierzanie obowiązków, a także dodatków za pracę w warunkach szkodliwych. Więcej na ten temat piszemy obok.

□ W Mittal Steel Poland podsumowano restrukturyzację zatrudnienia w roku 2006. Jednocześnie przedstawiono organizacjom związkowym plan redukcji zatrudnienia w roku bieżącym, z którego wynika, że w naszym oddziale planuje się zmniejszyć stan zatrudnienia o 1.990 osoby. W tej liczbie 1.597 osób to pracownicy jednostek przewidzianych do wydzielenia.

Pozostałym pracownikom, których dotknie restrukturyzacja zatrudnienia, proponuje się system odpraw, o których mowa w **Regulaminie rozwiązywania umów o pracę z pracownikami Spółki, z przyczyn nie dotyczących pracowników.** Poczynając od tego numeru będziemy omawiać w biuletynie postanowienia zawarte w tym regulaminie (dziś na str. 4 o osobach uprawnionych do świadczeń przedemerytalnych).

W postanowieniach ogólnych ww. Regulaminu podano, że restrukturyzacja zatrudnienia w Spółce realizowana będzie: a) poprzez wykorzystanie uprawnień do świadczeń przedemerytalnych, emerytury nabywanej w okresie do 24 miesięcy i stałej renty; b) przy wykorzystaniu programu o charakterze PDO; c) na podstawie oferty złożonej przez pracodawcę z wypłatą od-

dokończenie na str. 2

## Z prac zespołu roboczego

W ubiegły czwartek odbyło się posiedzenie zespołu administracyjno-związkowego ds. wyjaśnień i interpretacji nowych zasad wynagradzania.

Wprowadzone od września ub. roku nowe zasady wynagradzania w dalszym ciągu mają pewne luki w zapisach. Pracownicy swoje zastrzeżenia i uwagi najczęściej zgłaszają w swoich organizacjach związkowych. W zespole roboczym z krakowskiego oddziału swoich przedstawicieli mają trzy organizacje związkowe. Na ostatnim spotkaniu zespołu roboczego omawiane były następujące tematy:

**Brygadziści mający w swoich brygadach poniżej 5 osób.** Temat ten dotyczy m.in. pracujących w naszym oddziale osób, które nie otrzymują dodatku brygadzystowskiego. Żąda się od nich odpowiedzialności za brygadę i a także często za pracowników z firm zewnętrznych. W najbliższym czasie ma zostać zrobiona analiza ile takich osób jest w Hucie. Na kolejnym spotkaniu zostanie przedstawiona przez pracodawcę propozycja rozstrzygnięcia tego problemu.

**Dyżury BHP-owców.** W tym punkcie omawiano kwestię bezpłatnych dyżurów domowych dla pracowników służb behapowskich. Obecnie w razie zaistnienia wypadku wzywany jest pracownik służb BHP w celu zbadania okoliczności zdarzenia. W tym przypadku za czas przebywania w Hucie może on odebrać wolne w innym dniu lub złożyć wniosek o wypłatę godzin nadliczbowych. Problemem w tym przypadku jest przebywanie inspektora BHP „pod telefonem” od godziny 15<sup>00</sup> w piątek do 7<sup>00</sup> w niedzielę, gdyż ten dyżur jest bezpłatny, a pracownik ma zdezorganizowane życie osobiste. Został więc złożony wniosek przez przedstawiciela naszego Związku, aby za dyżury behapowcy otrzymywali rekompensatę. Wniosek ten zostanie rozpatrzony przez pracodawcę, a propozycje rozwiązań przedstawione zostaną na jednym z kolejnych spotkań.

**Zastępstwa i powierzanie obowiązków.** Ta sprawa ciągnie się już od dłuższego czasu. Na spotkaniu związkowcy zaproponowali, by do czasu jej definitywnego rozstrzygnięcia pracownicy ci otrzymywali dodatkowe wynagrodzenie z części premii motywacyjnej będącej w gestii prezesa Zarządu lub dyrektora oddziału.

**Ratownictwo gazowe.** Temat wysokości dodatków za udział w drużynach ratownictwa gazowego jak i metody ustalania stopni zagrożenia gazowego, jest w dalszym ciągu analizowany z udziałem przedstawicieli Dyrektora Techniki. Pracownikom, którym wg nowych zasad wynagradzania wypłacane są niższe dodatki niż poprzednio, są i będą nadal wypłacane wyrównania.

**Dodatki szkodliwe za promieniowanie jonizujące i pracę przy gorącym metalu.** Problem ten dotyczy głównie Dąbrowy

dokończenie na str. 2

**dok. ze str. 1 ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH**

prawy w wysokości uzgodnionej pomiędzy pracodawcą a pracownikiem; d) w trybie § 13 Pakietu Socjalnego z wypłatą określonych w nim odpraw.

□ Po katastrofie w kopalni Halemba **Państwowa Inspekcja Pracy** zaostrzyła kontrole w dużych zakładach produkcyjnych, zlecając w nich kompleksową analizę stanu bezpieczeństwa. Przez kolejne trzy tygodnie takiej kontroli poddany będzie nasz oddział (podobnie jak pozostałe oddziały Mittal Steel Poland). Jednocześnie w oddziale krakowskim trwa analiza zagrożeń na stanowiskach pracy. O tym wszystkim zostały poinformowane związki zawodowe, które uczestniczą w tej akcji poprzez Społeczną Inspekcję Pracy.

W związku z tym zwracamy się do wszystkich pracowników, aby przypadki łamania przepisów prawa pracy i wszelkie inne nieprawidłowości zgłaszali do kol. Andrzeja Grabskiego, tel. 42-07.

□ **Oddziałowa Komisja Socjalna** jeszcze ostatecznie nie rozstrzygnęła, jaka będzie stawka dofinansowania do wypoczynku po pracy. Zdzisław Siudak podtrzymał stanowisko Solidarności i nie zgodził się z zapisem o treści „do 30 zł do osobodnia”. „Solidarność” uważa, że stawka dopłaty powinna być jednakowa dla wszystkich i wynosić „30 zł do osobodnia”. Mimo różnicy zdań już za tydzień Regulamin powinien zostać przyjęty.

W tym roku wydane zostaną nowe druki wniosków na zapomogi i pożyczki remontowe, w które będzie się można zaopatrzyć w wydziałowych komisjach socjalnych, bowiem te - na szczęście - nie ulegają likwidacji. Wydziałowe komisje socjalne otrzymają z góry przysługujące im na ten rok środki, którymi będą się gospodarzyć przez kolejne 12 miesięcy.

□ W ubiegłym tygodniu **wszystkich poruszyła wiadomość o pożarze w zajezdni PTS**. Spłonęło kilkanaście pojazdów, jednak Andrzej Michnowicz, przewodniczący z tej spółki zapewniał, że sytuacja ta nie odbije się na klientach. Firma cały czas świadczy usługi przewozowe, bez obaw więc można zamawiać przewozy osobowe (np. autokary na wycieczki) lub towarowe.

Trzeba zaznaczyć, że na wieść o pożarze wiele firm natychmiast pospieszyło z pomocą, udostępniając swoje samochody do przewozu pracowników wewnątrz kombinatu, co bardzo im się chwali.

Jak wiadomo PTS jest w trakcie przekształceń własnościowych. Niestety, w zaistniałej sytuacji władze spółki nie są w stanie wypełnić wszystkich związanych z tym obowiązków i będą zabiegać o przesunięcie w czasie rozmów na temat sprzedaży spółki.

□ Przewodniczący Roman Kaczor pytał o **warunki na jakich pracownicy ZZ przechodzić będą do spółki** (Walcownia Rur w tym roku zostanie wyłączona ze struktur huty). Ponieważ w tym przypadku pracownicy przechodzą do nowego pracodawcy na podstawie art. 23<sup>1</sup> k.p., wobec czego nie otrzymują odpraw, natomiast zachowują dotychczasowe uposażenia i uprawnienia wynikające ze stosowanych dotychczas regulaminów oraz Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, który obowiązywać ich będzie przez rok do czasu podpisania nowego ZUZP. Pracownicy ZZ zachowają wszystkie prawa wynikające z Pakietu Socjalnego dla pracowników PHS.

Ponieważ jednak pracownicy mają dużo więcej pytań i obaw związanych ze zmianą pracodawcy, „Solidarność” ZZ nosi się z zamiarem zorganizowania spotkania z dyr. Wolińskim oraz kierownictwem zakładu.

**dok. ze str. 1 Z PRAC ZESPOŁU ROBOCZEGO**

Górnicej. W przedmiotowym zakresie odbędzie się spotkanie przedstawicieli wszystkich zainteresowanych stron, celem wypracowania trybu postępowania w tym zakresie. O podjętych decyzjach, strona związkowa zostanie poinformowana w odrębnym trybie.

**Wyrównania dla pracowników 4 BOP.** Pracodawca poinformował, że zgłaszane reklamacje rozpatrywane są na bieżąco. W krakowskim oddziale wyrównania wypłacono wraz z wynagrodzeniem za listopad 2006 r. Odwołania także rozpatrywane są na bieżąco. Pracodawca poinformował również, że po zakończeniu każdego kwartału dokonane zostanie porównanie wynagrodzeń pracowników wg starego i nowego systemu płacowego w celu sprawdzenia poprawności otrzymywanych przez pracowników wynagrodzeń.

Ostatnim zgłoszonym wnioskiem były niewykorzystane dodatkowe dni wolne w roku ubiegłym, tzw. „eRki” w oddziale krakowskim. W chwili obecnej dokonywana jest analiza skali tego zjawiska w celu określenia ilości niewykorzystanych dni wolnych.

Na zakończenie spotkania stronie związkowej przedstawiony został harmonogram w zakresie Pracowniczego Programu Emerytalnego, wzrostu płac, części ogólnej ZUZPi Regulaminu Pracy.

**W GS o strukturze i podwyżkach płac**

W ubiegłym tygodniu z inicjatywy wiceprzewodniczącego MOZ NSZZ „Solidarność” Tadeusza Stasielaka, odbyło się spotkanie prezesa Zarządu IPS Grupa Serwisowa Jana Stokłosa z przedstawicielami związków zawodowych działających w krakowskim oddziale Spółki. W spotkaniu brał udział również dyrektor personalny GS Jerzy Sułkowski. Na spotkaniu poruszono wiele żywotnych problemów dotyczących spraw pracowniczych, jak i całej firmy. Rozmowy dotyczyły m.in. obecnej struktury organizacyjnej i finansowej Spółki, nowych inwestycji. Dłużej zatrzymano się przy omawianiu tworzonej koncepcji nowej struktury organizacyjnej dla zakładów mechanicznych w GS. Prezes zdementował pogłoski o wydzieleniu ze Spółki zakładów mechanicznych w odrębny podmiot. Struktura Spółki będzie jedynie usprawniana by poprawić organizację i wydajność firmy.

Bardzo ważnym tematem była sprawa podwyżek płac dla pracowników IPS Grupa Serwisowa. Wyznaczony został orientacyjny termin rozpoczęcia negocjacji - 15 lutego br. Związek nasz ma nadzieję, że zakończą się one po myśli pracowników.

**Co warto wiedzieć o PPE****Co to jest PPE?**

Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) to jedna z najkorzystniejszych form oszczędzania w ramach III filaru zreformowanego systemu emerytalnego, która umożliwia systematyczne gromadzenie pieniędzy na przyszłe świadczenie emerytalne zwolnione z podatku od zysków kapitałowych.

Z PPE mogą korzystać tylko pracownicy zakładów, które prowadzą Program.

Pracowniczy Program Emerytalny tworzony jest w zakładzie pracy za zgodą reprezentacji załogi. Może do nich przystąpić każdy pracownik spełniający warunki określone w umowie zakładowej.

Wysokość składki podstawowej nie może przekroczyć 7% wynagrodzenia pracownika.

Uczestnik PPE może również, o ile uzgodnienia pracodawcy ze związkami zawodowymi to przewidują, indywidualnie gromadzić oszczędności tworzące jego przyszły kapitał emerytalny w ramach tzw. składki dodatkowej.

Pieniądze zgromadzone w Programie mogą być wypłacone w całości lub ratach w chwili osiągnięcia 60 lat lub po ukończeniu 55 lat i jednocześnie uzyskaniu wcześniejszych uprawnień emerytalnych.

### **Jakie korzyści wynikają z utworzenia PPE w zakładzie pracy?**

#### Dla pracodawcy:

\* PPE wzmacnia prestiż zakładu pracy wśród pracowników jak i potencjalnych inwestorów.

\* PPE stanowi atrakcyjny dla pracodawcy element polityki płacowej. Składki dodatkowe oznaczają podwyżkę wynagrodzenia dla pracowników, przy mniejszych kosztach.

\* Kwoty składek podstawowych nie są wliczone do wynagrodzenia stanowiącego podstawę naliczania składek na ubezpieczenia społeczne (do 7% wynagrodzenia uczestnika).

\* Wydatki poniesione na prowadzenie programu stanowią koszty uzyskania przychodu.

#### Dla pracownika:

\* PPE zapewnia poczucie bezpieczeństwa finansowego, gdyż stanowi znaczące uzupełnienie przyszłej emerytury.

\* Składki wpłacane przez Pracodawcę oznaczają podwyższenie wynagrodzenia nawet do 7%.

\* Dochód z inwestycji oraz przyszłe świadczenie z tytułu PPE są zwolnione z podatku dochodowego.

\* Pracownicy mogą zadeklarować składkę dodatkową i oszczędzać większe kwoty na cele emerytalne, co jest znacznie korzystniejsze od indywidualnego oszczędzania, poza PPE. Uczestnicy korzystają z przysługujących z tego tytułu ulg podatkowych oraz z niższych opłat manipulacyjnych.

### **Dlaczego PPE z funduszami inwestycyjnymi?**

Jest to Program o charakterze czysto inwestycyjnym.

Jednym celem działalności funduszy inwestycyjnych jest przynoszenie dochodów z lokat w różnorodne instrumenty rynku kapitałowego.

Ostateczny zysk poszczególnych osób oszczędzających w funduszach jest pochodną zysków wypracowanych przez akcje, obligacje i inne lokaty funduszu. Dlatego fundusze inwestycyjne w perspektywie kilku lat są najbardziej dochodowymi formami oszczędzania.

Dochody wypracowane przez fundusze są dopisywane codziennie do wartości zgromadzonych w funduszach środków i wyrażone aktualną ceną jednostki uczestnictwa funduszu. Występuje tu efekt „kuli śnieżnej” i tzw. procentu składanego – wypracowane zyski są na bieżąco, ponownie inwestowane.

### **Gwarancja ochrony prawnej**

Fundusze inwestycyjne podlegają szczególnemu nadzorowi, a ich działalność jest regulowana odrębnymi przepisami. Przepisy te są już od wielu lat dostosowane do prawa europejskiego, które bardzo rygorystycznie podchodzi do nadzoru nad tą formą pomnażania oszczędności.

### **Możliwość wyboru strategii inwestycyjnej**

Każdy Uczestnik PPE może wybrać najlepszą dla siebie strategię inwestycyjną, dostosowaną do jego temperamentu inwestycyjnego.

### **Kto zarządza funduszem inwestycyjnym?**

Zarządzający funduszem to licencjonowani doradcy inwestycyjni, zarządzają powierzonymi środkami pieniężnymi tak, aby przynieść jak największy dochód uczestnikom.

### **Co to jest fundusz inwestycyjny?**

Fundusz inwestycyjny to osoba prawna. Jej jedynym i wyłącznym przedmiotem działalności jest lokowanie środków pieniężnych w papiery wartościowe oraz inne prawa majątkowe, uzyskanych dzięki wpłatom Uczestników funduszu.

### **Dlaczego warto inwestować w fundusz inwestycyjny?**

BEZPIECZEŃSTWO - działalność funduszy inwestycyjnych jest nadzorowana przez Komisję Papierów Wartościowych i Giełd. Kontrolę nad bezpieczeństwem zgromadzonych środków w funduszach inwestycyjnych sprawuje Bank Depozytariusz. Bezpieczeństwo zapewnia również Ustawa o funduszach inwestycyjnych oraz Ustawa o obrocie papierami wartościowymi.

PROSTOTA INWESTOWANIA - fundusze inwestycyjne są doskonałą alternatywą oszczędzania dla osób, które nie znają zasad funkcjonowania rynku kapitałowego lub nie mają czasu na jego analizę i samodzielne inwestowanie.

PRZEJRZYSTOŚĆ - to m. in. wprowadzenie jednoznacznych zasad wyceny wszystkich składników aktywów funduszu inwestycyjnego oraz możliwość precyzyjnego porównania kosztów i efektów inwestycyjnych dzięki codziennej publikacji wyników funduszy. Półroczne i roczne sprawozdania finansowe funduszy inwestycyjnych oraz roczne sprawozdanie finansowe Towarzystwa jest sprawdzane przez audytora.

DOSTĘPNOŚĆ - jednostki uczestnictwa funduszy inwestycyjnych są sprzedawane za pośrednictwem wielu kanałów dystrybucji, jak: biura maklerskie, banki, punkty własne, przedstawiciele, spółki dystrybucyjne, telefon, faks, Internet.

DOSTOSOWANIE INWESTYCJI DO WŁASNYCH POTRZEB - dzięki zróżnicowanej ofercie funduszy, klient ma możliwość dopasowania jak najlepszej strategii inwestycyjnej do własnych potrzeb.

ADEKWATNOŚĆ - przejawia się poprzez oferowaną liczbę funduszy oraz ich różnorodność.

ELASTYCZNOŚĆ - możliwość swobodnej zamiany zainwestowanych środków pieniężnych pomiędzy funduszami o różnym profilu ryzyka. Uczestnik w każdej chwili może nabyć jednostki uczestnictwa funduszy oraz je umorzyć.

PLYNNOŚĆ - możliwość wycofania w każdej chwili części lub całości zainwestowanych środków bez konsekwencji, jakie niesie ze sobą likwidacja lokaty terminowej przed czasem.

OSZCZĘDNOŚĆ - koszty ponoszone w związku z lokowaniem w fundusze inwestycyjne są o wiele niższe od kosztów ponoszonych w przypadku samodzielnego inwestowania na rynku kapitałowym.

OGRANICZONE RYZYKO - dzięki temu, że fundusze inwestują w różne instrumenty finansowe, ryzyko jest mniejsze niż w przypadku indywidualnego inwestowania.

ZYSKOWNOŚĆ - fundusze inwestycyjne mają ściśle zdefiniowane koszty, przy nabywaniu jednostek uczestnictwa pobierane są niskie opłaty manipulacyjne oraz wynagrodzenie za zarządzanie. Ponadto fundusze zwolnione są z płacenia podatku dochodowego i podatku VAT dzięki czemu wartość aktywów funduszu nie zostaje pomniejszana o te zobowiązania.

ZYSK - jak wynika z analiz, zyski z inwestycji w fundusze inwestycyjne zazwyczaj są wyższe niż dochody uzyskane dzięki lokatom bankowym zwłaszcza w dłuższym okresie.



## Odejścia pracowników z nabytymi prawami do świadczenia przedemerytalnego

Drugi rozdział wprowadzonego w styczniu br. Regulaminu rozwiązywania umów o pracę z pracownikami Spółki Mittal Steel Poland S.A., z przyczyn nie dotyczących pracowników, mówi o odprawach dla osób, które nabyły uprawnienia do **świadczeń przedemerytalnych** (poniżej pełny tekst tego rozdziału):

1. Pracownik Spółki uprawniony do świadczenia przedemerytalnego, który wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron, z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. Nr 99, poz. 1001), uprawniony jest do:

a/ odprawy pieniężnej wynikającej z art. 8 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. (*patrz tekst w ramce*),

b/ odprawy/rekompensaty uzupełniającej, w kwocie stanowiącej iloczyn:

- kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą 1008 zł, a wysokością zasiłku dla bezrobotnych w dniu rozwiązania umowy o pracę oraz liczby miesięcy, w okresie których Pracownik otrzymuje świadczenie przedemerytalne w wysokości zasiłku dla bezrobotnych - jednak nie dłużej niż przez sześć miesięcy,

- kwoty stanowiącej różnicę pomiędzy kwotą 1008 zł, a wysokością ustawowego świadczenia przedemerytalnego w dniu rozwiązania umowy o pracę, od miesiąca następującego po okresie, o którym mowa powyżej (w pierwszym akapicie) i liczby miesięcy przypadających do dnia uzyskania uprawnień emerytalnych,

c/ dodatkowej odprawy w wysokości:

- 33.000 zł w przypadku gdy nabycie uprawnień do emerytury przez Pracownika nastąpi w terminie powyżej 60 miesięcy od dnia powiadomienia,

- 27.000 zł w przypadku, gdy nabycie uprawnień do emerytury przez Pracownika nastąpi w terminie do 60 miesięcy od dnia powiadomienia.

2. Zgodnie z przyjętymi zasadami:

a/ dla celów określenia wysokości odpraw, o których mowa w pkt. 1 ppkt. c/, przez nabycie uprawnień do emerytury rozumie się najwcześniejszą datę, z jaką pracownik może nabyć te uprawnienia w trybie art. 27, w tym również uprawnienia do wcześniejszej emerytury w trybie art. 29, 31, 32 lub 46 ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS),

b/ kwoty odpraw, o których mowa w pkt. 1 ppkt. b/ i c/ obejmują wszelkie odprawy należne Pracownikom na podstawie obowiązujących przepisów - w tym na mocy postanowień Rozdziału IV Pakietu Socjalnego, z wyłączeniem Ustawy z dnia 13 marca 2003 r.

3. Podstawą przyznania odpraw, o których mowa w pkt. 1 ppkt. b/ i c/ jest rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron (tj. za zgodą pracownika) z przyczyn dotyczących zakładu pracy w rozumieniu przepisów Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, w terminie wskazanym przez Pracodawcę.

4. Ponadto Pracownikowi Spółki uprawnionemu do świadczenia przedemerytalnego, który wyrazi zgodę na rozwiązanie umowy o pracę na mocy porozumienia stron z przyczyn, o których mowa w pkt. 3 i nabywającemu uprawnienie do nagrody jubileuszowej w okresie 12 miesięcy od dnia rozwiązania umowy o pracę, nagroda ta przysługuje w wysokości i na zasadach wynikających z obowiązującego Regulaminu Wynagradzania Mittal Steel Poland S.A.

Z Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników:

**Art. 8. 1.** Pracownikowi, w związku z rozwiązaniem stosunku pracy w ramach grupowego zwolnienia, przysługuje odprawa pieniężna w wysokości:

1) **jednomiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 2 lata;**

2) **dwumiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy od 2 do 8 lat;**

3) **trzymiesięcznego wynagrodzenia, jeżeli pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy ponad 8 lat.**

2. Przy ustalaniu okresu zatrudnienia, o którym mowa w ust. 1, przepis art. 36 § 11 Kodeksu pracy stosuje się odpowiednio.

3. Odprawę pieniężną ustala się według zasad obowiązujących przy obliczaniu ekwiwalentu pieniężnego za urlop wypoczynkowy.

4. Wysokość odprawy pieniężnej nie może przekraczać kwoty 15-krotnego minimalnego wynagrodzenia za pracę, ustalonego na podstawie odrębnych przepisów, obowiązującego w dniu rozwiązania stosunku pracy.

## Komu świadczenie przedemerytalne?

Z ustawy z dnia 30 kwietnia 2004 r. o świadczeniach przedemerytalnych (Dz.U. Nr 120, poz. 1252) wynika, że:

1. **Prawo do świadczenia przedemerytalnego** przysługuje osobie, która:

- do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta oraz 61 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

- do dnia rozwiązania stosunku pracy lub stosunku służbowego z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta oraz 60 lat - mężczyzna oraz posiada okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 30 lat dla kobiet i 35 lat dla mężczyzn, lub

- do dnia ogłoszenia upadłości prowadziła nieprzerwanie i przez okres nie krótszy niż 24 miesiące pozarolniczą działalność i za ten okres opłaciła składki na ubezpieczenia społeczne oraz do dnia ogłoszenia upadłości ukończyła co najmniej 56 lat - kobieta i 61 lat - mężczyzna i posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

- zarejestrowała się we właściwym powiatowym urzędzie pracy w ciągu 30 dni od dnia ustania prawa do renty z tytułu niezdolności do pracy pobieranej nieprzerwanie przez okres co najmniej 5 lat oraz do dnia, w którym ustало prawo do renty, ukończyła co najmniej 55 lat - kobieta i 60 lat - mężczyzna i osiągnęła okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 20 lat dla kobiet i 25 lat dla mężczyzn, lub

- do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy, w którym była zatrudniona przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiada okres uprawniający do emerytury wynoszący co najmniej 35 lat dla kobiet i 40 lat dla mężczyzn, lub

- do 31 grudnia roku poprzedzającego rozwiązanie stosunku pracy lub stosunku służbowego z powodu likwidacji lub niewypłacalności pracodawcy, u którego była zatrudniona lub pozostawała w stosunku służbowym przez okres nie krótszy niż 6 miesięcy, posiadała okres uprawniający do emerytury, wynoszący co najmniej 34 lata dla kobiet i 39 lat dla mężczyzn.

**Koledze Krzysztofowi Szewczykowi  
wyrazi głębokiego współczucia  
z powodu śmierci Matki  
składa „Solidarność” ZK**