

## **ZZPRC Elektrowni Bełchatów**

Zanim zgodzisz się na nowe warunki...

Andrzej Nalepa

---

10 stycznia 2014 roku został wpisany do rejestru układów zbiorowych pracy protokół nr 2 do ZUZP dla pracowników Elektrowni Bełchatów. W związku z tym, iż Pracodawca składa Pracownikom propozycje zmian ich dotychczasowych umów o pracę, **przypominamy, że w biurze naszego Związku można uzyskać pełną informację nt. treści ZUZP lub osobiście przejrzeć ww. dokument.** Aby Państwa do tego zachęcić przypominamy istotne fragmenty Protokołu dodatkowego nr 2 zawartego w dniu 10 grudnia 2013 r.:

§4 Do treści ZUZP wprowadza się Załącznik nr 23, o następującym brzmieniu :  
„**GWARANCJE ZATRUDNIENIA**

...6. Pracodawca zobowiązuje się, że w czasie trwania Gwarancji Zatrudnienia, o której mowa w poprzednich ustępach niniejszego paragrafu nie wypowie Pracownikom warunków pracy i/lub płacy, w tym wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy i innych porozumień, którymi Pracownicy objęci byli w dniu wejścia w życie postanowień niniejszego paragrafu, chyba że wypowiedzenie dotyczyć będzie wyłącznie stanowiska pracy, zajmowanego przez Pracownika, a **zaproponowane Pracownikowi warunki pracy będą zgodne z jego kwalifikacjami i stanem zdrowia, oraz wynagrodzenie i inne świadczenia ze stosunku pracy, a także miejsce wykonywania pracy wskazane w umowie o pracę lub faktyczne miejsce wykonywania pracy u Pracodawcy na dzień wejścia w życie postanowień niniejszego paragrafu nie ulegną zmianie. W przeciwnym wypadku oświadczenie Pracodawcy stanowić będzie naruszenie Gwarancji Zatrudnienia.**

### **7. Gwarancja Zatrudnienia nie dotyczy Pracowników:**

a. **których umowa o pracę została rozwiązana na skutek wypowiedzenia złożonego przez Pracownika lub zaporozumieniem stron...**

11. W przypadku naruszenia przez Pracodawcę Gwarancji Zatrudnienia, o których mowa w niniejszym paragrafie, Pracodawca zobowiązuje się wypłacić na rzecz Pracownika, któremu naruszono Gwarancję Zatrudnienia, niezależnie od innych świadczeń przysługujących na mocy przepisów prawa, jednorazowe odszkodowanie (zwane dalej "Rekompensatą") w wysokości równej iloczynowi liczby miesięcy pozostających do końca okresu Gwarancji Zatrudnienia, liczonych od dnia rozwiązania umowy o pracę i średniego miesięcznego wynagrodzenia u Pracodawcy. Średnie miesięczne wynagrodzenie będzie ustalone za okres ostatnich 6 miesięcy poprzedzających rozwiązanie stosunku pracy, przy uwzględnieniu składników wynagrodzenia branych pod uwagę do określenia ekwiwalentu pieniężnego jak za urlop wypoczynkowy. Rekompensata, o której mowa w zdaniu poprzedzającym wypłacona będzie w formie pieniężnej nie później niż w ostatnim dniu zatrudnienia.

Przypominamy ponadto, iż w Umowie Gwarancyjnej z 2010r w § 9 [Uprawnienia pracowników] pkt 3. istnieje zapis tożsamy z powyższym a ponadto:

4. **Wszelkie oświadczenia Pracodawcy lub Spółki Przejmującej złożone Pracownikowi sprzeczne z postanowieniami ustępów poprzedzających stanowić będą naruszenie Umowy.**