

# MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK ZAWODOWY PRACOWNIKÓW SYSTEMU ZMIANOWEGO ANWILU S. A. I SPÓŁEK ZMIANOWIEC 4/2019



Wydawca:  
MIĘDZYZAKŁADOWY ZWIĄZEK  
ZAWODOWY PRACOWNIKÓW  
SYSTEMU ZMIANOWEGO  
ANWILU S. A. I SPÓŁEK

**NALEŻYMY DO  
OGÓLNOKRAJOWEGO  
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH  
PRACOWNIKÓW RUCHU  
CIĄGŁEGO**

CZASOPISMO DLA CZŁONKÓW I  
SYMPATYKÓW  
MIĘDZYZAKŁADOWEGO ZWIĄZKU  
ZAWODOWEGO ANWILU S.A. I  
SPÓŁEK

ul. Toruńska 222, 87-805  
Włocławek  
TEL: 54-237-32-18,  
www: [WWW.EZMIANY.PL](http://WWW.EZMIANY.PL),  
@: [info@ezmiany.pl](mailto:info@ezmiany.pl)

Wrzesień 2019

## W numerze m. in:

1. Wzrost funduszu socjalnego
2. Podpisano porozumienie zbiorowe.
3. Pismo do Prezesa ORLEN OCHRONA
4. Podpisano porozumienie w ANWIL S.A.
5. EKSPERT O ZNOWELIZOWANYCH PRZEPISACH KODEKSU PRACY
6. Wyniki ZFŚS
7. Praca zmianowa kontra zdrowie

## 1. Odpis na fundusz socjalny wzrosło w 2019 roku o 3,4%.

W 2019r. odpis podstawowy naliczany na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) na każdego pracownika ma wynosić w okresie od stycznia do lipca 1229,3 zł, natomiast od sierpnia do grudnia 1271,2 zł. Takie rozwiązanie znalazło się w projekcie ustaw o zmianie ustawy z 9 listopada 2018r. o szczególnych rozwiązaniach służących realizacji ustawy budżetowej na 2019r. (Dz.U.poz.2435), która została przyjęta przez rząd. Co do zasady odpisu przez fundusz na dany rok powinien stanowić 37,5 proc. przeciętnego wynagrodzenia z roku poprzedniego (lub jego drugiej połowy, jeśli było wyższe). Jednak przez kilka lat jego wartość była zamrożona i w 2019r. jest on naliczony od kwoty średniej pensji z drugiego półrocza 2013r. Teraz ma się to zmienić, bo zgodnie z zaproponowanym w projekcie nowym brzmieniem art 5h ustawy z 4 marca 1994r. o ZFŚS (t.j.Dz.U. z 2019r.poz.1352), od sierpnia podstawę naliczania funduszu będzie stanowić kwota przeciętnego wynagrodzenia z drugiego półrocza 2014r.

## 2. Podpisano Porozumienie Zbiorowe w sprawie wyboru instytucji finansowej, zarządzającej Pracowniczym Planem Kapitałowym w Anwil S.A., Orlen Serwis S.A. , Orlen

Laboratorium S.A. oraz Orlen  
Ochrona Sp. z o.o

## 3. Wysłano pismo do Prezesa Orlen Ochrona w celu rozpoczęcia prac nad Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy, którego jako jedna z niewielu spółek nie posiada.

## 4. Podpisano porozumienie w sprawie zasad działalności i współpracy Anwil S.A. ze Społeczną Inspekcją Pracy. Jest to jeden z wielu dokumentów który Związki Zawodowe podpisały po wejściu w życie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy (ZUZP)

## 5. Na pytanie odpowiada Anna Łabudź- Nowicka z kancelarii Radców Prawnych Jurałowicz, Hermann i Wspólnicy Sp.k.

Od 7 września obowiązują  
znowelizowane przepisy  
Kodeksu Pracy. Zmiany, jak  
mówi ustawodawca, są  
propracownicze.  
Zgodzi się Pani z tym  
stwierdzeniem?

Tak, w takim zakresie, w jakim  
wprowadzono zmiany, przepisy  
mają na celu ułatwienie  
pracownikom realizacji  
uprawnień pracowniczych.

# MIĘDZYzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Systemu Zmianowego ANWILU S. A. I Spółek ZMIANOWIEC 4/2019

Dodatkowe korzyści dla członków:



**10% Rabatu Dla Członków Związku na Imprezy Okolicznościowe Wstęp, Asortyment i Atrakcje dostępne na miejscu.**

*Kartę rabatową można odebrać w siedzibie związku*

**Doradca Finansowy dla Członków Związku**



**TRAF FINANSE**  
USŁUGI FINANSOWE

**Pomoc w zakresie:**

- kredyt gotówkowy
- kredyt hipoteczny
- kredyt konsolidacyjny
- doradztwo finansowe itp.

**Współpraca ze wszystkimi bankami, najlepsza oferta dla członków związku !!!!!**

Tel. 883-758-484 , 606-754-088

*Przy kontakcie prosimy podać informację, iż należymy do Naszego Związku Zawodowego*



**KLUB FITNESS FORMA**

**-20% dla członków**

**MIĘDZYzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Systemu Zmianowego ANWILU S.A. I Spółek**

**VOTUM SA**

Konsultacje w sprawie  
odszkodowań  
Michał Maj , Tel : 503197053  
mail: [michal.maj@votum-sa.pl](mailto:michal.maj@votum-sa.pl)

§

**ZWIĄZEK OBSŁUGIWANY JEST W ZAKRESIE PRAWA PRACY PRZEZ JEDNĄ Z NAJLEPSZYCH KANCELARIÍ W POLSCE**  
**KANCELARIA RADCÓW PRAWNYCH "JURAŁOWICZ, HERMANN I WSPÓLNICY"**  
**SPÓŁKA KOMANDYTOWA Z SIEDZIBĄ W POZNANIU**

Po nowelizacji łatwiej zgłosić naruszenie regulacji antymobbingowych i antydyskryminacyjnych. Na czym w tym obszarze polegają zmiany?

Zmiana przepisów art. 11(3) i 18(3a) KP polega na wykreśleniu z treści przepisu zwrotu „a także bez względu na”, poprzez co usuwa się wątpliwość, która powstała na tle brzmienia tych przepisów – czy katalog wymienionych w tym przepisie przyczyn niedyskryminacji ma charakter zamknięty, czy otwarty; stworzono tym samym otwarty katalog przesłanek uzasadniających dyskryminację; w konsekwencji wprowadzonych zmian każde nieuzasadnione obiektywnymi przyczynami nierówne traktowanie pracowników będzie uznawane za dyskryminację. Nie zmieniono tutaj jednak nic w zakresie zgłaszania roszczeń z tytułu dyskryminacji. Zmieniono treść przepisu art. 94(3) par. 4 KP dotyczącego mobbingu poprzez dodanie możliwości dochodzenia od pracodawcy odszkodowania nie tylko w sytuacji, gdy wskutek mobbingu pracownik rozwiązał umowę o pracę (jak było dotychczas), ale także wówczas gdy pracownik “doznał mobbingu”. Oznacza to, że pracownik może dochodzić od pracodawcy roszczeń odszkodowawczych (tj. gdy poniósł szkodę) z tytułu działań mobbingowych, niezależnie do tego czy stosunek pracy nadal trwa, czy też został on rozwiązany.

Jest też zapis dotyczący wydawania świadectw pracy i ewentualnych sankcji, które mogą spotkać pracodawcę, gdy się z tego obowiązku nie wywiąże.

Zmiany w zakresie świadectw pracy są dość istotne:

- 1) Pracodawca ma obecnie obowiązek wydania świadectwa pracy w dniu ustania stosunku pracy (a nie jak dotychczas niezwłocznie), a tylko jeśli z przyczyn obiektywnych nie może świadectwa pracy w tym dniu wydać, istnieje możliwość doręczenia go pracownikowi w terminie 7 dni; naruszenie tego obowiązku nadal pozostaje wykroczeniem przeciwko prawom pracownika,
- 2) Wydłużono termin do wystąpienia przez pracowników do pracodawcy z wnioskiem o sprostowanie świadectwa pracy oraz z żądaniem do sądu pracy sprostowania świadectwa pracy z 7 do 14 dni,
- 3) Wprowadzono dwa dodatkowe roszczenia, z którymi pracownik może wystąpić do sądu: – z żądaniem zobowiązania pracodawcy do wydania świadectwa pracy- w przypadku gdyby pracodawca nie zrealizował swojego obowiązku, – z żądaniem ustalenia uprawnienia do otrzymania świadectwa pracy – w przypadku gdy pracodawca nie istnieje (nastąpiła likwidacja podmiotu będącego pracodawcą bądź brak organów lub osób umocowanych do działania w jego imieniu).

# MIĘDZYzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Systemu Zmianowego ANWILU S. A. I Spółek ZMIANOWIEC 4/2019

## Zmiany dotyczą również urlopu macierzyńskiego i rodzicielskiego. Co się zmieniło?

Zmiany, które weszły w życie z dniem 7.09.2019 r. nie dotyczą wprost tych kwestii; chodzi wyłącznie o to, że w niektórych przepisach KP przyznających szczególne uprawnienia pewnej grupie pracowników (np. wynagrodzenie za cały okres pozostawania bez pracy w przypadku przywrócenia do pracy) rozszerzono krąg pracowników korzystających z tych uprawnień o tzw. pracownika – innego członka najbliższej rodziny, o którym mowa w art. 175(1) pkt 3 KP.

## 6. Mamy wyniki ZFŚS

Prawie połowa załogi wzięła udział w ankiecie bo aż 47,9%. Większość pracowników było za pozostaniem w obecnym Zakładowym Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS). Poniżej przedstawiamy liczbę oddanych głosów.

Liczba osób uprawnionych do głosowania - 1341  
Liczba głosów ważnych - 642  
Liczba głosów nieważnych - 1  
Liczba głosów za pozostaniem - 454 ( 70,7%)  
Liczba głosów za włączeniem - 187 ( 29,1%)

## 7. Praca zmianowa kontra zdrowie

**Cieńko to opisać – nikt, kto nie pracował na zmiany, o każdej porze dnia i nocy, nie zrozumie, z czym taki system zatrudnienia się wiąże – mówią pracownicy.**  
**Chroniczne zmęczenie, trudności w zasypianiu, uciążliwe dolegliwości żołądkowe, zaburzenia układu krążenia – choć to najczęściej wymieniane, negatywne skutki wielozmianowości, lista wcale się na nich nie kończy.**

Ekspertyza, którą w 2003 roku, na zlecenie OZZZPR, przygotował zespół naukowo-badawczy, nie pozostawia złudzeń – praca w ruchu ciągłym może wiązać się z ryzykiem utraty zdrowia. Im dłużej ją wykonujemy, tym bardziej taki scenariusz staje się prawdopodobny. „Nie ma schorzeń, które można by przypisać wyłącznie działaniu zmieniających się godzin pracy. Pracę zmianową należy jednak traktować jako czynnik sprzyjający, przyspieszający lub nasilający występowanie i przebieg wielu schorzeń i stanów patologicznych” – piszą autorzy dokumentu.

### **Zaburzenia rytmów biologicznych**

Najpowszechniejsze i widoczne już na pierwszy rzut oka wydaje się być zmęczenie. Mechanizm jego powstawania jest oczywisty – gdy pracujemy na zmiany, rozregulowane zostają rytmy biologiczne. Z czasem można do takiego

trybu pracy przywyknąć, ale – jak przekonują badacze – pełna adaptacja możliwa nie jest, bo organizm ludzki zawsze odczuwał będzie skutki zmiennych godzin pracy.

„Sen naturalny zsynchronizowany jest z cyklem światło/ciemność oraz z innymi rytмами okołodobowymi. Zasypia się najłatwiej w godz. 21:00-04:00 – tę porę określa się mianem „wrót snu”. Natomiast w godz. 17:00-21:00 i 06:00-12:00 jest najtrudniej zasnąć; określa się te pory mianem „strefy zakazanej” – czytamy w ekspertyzie. Tymczasem

pracownicy zmianowi często podczas godzin optymalnych do spania pracują, a do łóżek kładą się, gdy pora zupełnie nie sprzyja odpoczynkowi. To rodzi kolejne problemy – pojawiają się zaburzenia snu i jego niedostatecznie dobra jakość.

Jak wykazali naukowcy, u pracowników zmianowych faza REM występuje wcześniej i trwa krócej, a sen dzienny cechuje się dużą ilością przebudzeń ze względu na panujący dookoła hałas – krzątanie rodziny, czy ruch uliczny. A po dniu wolnym trzeba przecież iść do pracy – i tu też pojawia się problem, bo pracownicy skarżą się na senność podczas wykonywania obowiązków zawodowych – także na rannych zmianach; z badań przeprowadzonych w 1993 roku wynika, że występowanie senności na zmianie nocnej zgłaszało ponad 60 proc. operatorów suwnic, a na rannej – 50 proc.

Naukowcy sądzą, że charakterystyczne dla pracy zmianowej skrócenie godzin

# MIĘDZYzakładowy Związek Zawodowy Pracowników Systemu Zmianowego ANWILU S. A. I Spółek ZMIANOWIEC 4/2019

snu może mieć znaczący wpływ na wydzielanie dehydroepiandrosteronu (DHEA), hormonu, który uważa się za ważny wskaźnik zdrowia. Jego niedobór może prowadzić m.in. do schorzeń sercowo-naczyniowych i spadków odporności.

## Zaburzenia układu pokarmowego

Pracownicy zmianowi uskarżają się często także na „sensacje” żołądkowe. Przyczyna? Przebieg procesów trawiennych wymaga precyzyjnej regulacji czasowej – a ciężko o nią, gdy godziny pracy i posiłków nie są stałe. Według niektórych szacunków, nawet 75 proc. pracowników obejmujących zmiany nocne cierpi na zaburzenia apetytu, zaparcia, zgagę i bóle brzucha. Ciekawe badania wykonano we Włoszech – u ankietowanych zatrudnionych na stałe na zmianę nocną pierwsze objawy choroby wrzodowej pojawiały się średnio po 5-6 latach rozpoczęcia takiej pracy. W przypadku pracowników zmianowych było to 5 lat, podczas gdy u dziennych – aż 12. Niemcy z kolei sprawdzili, że im dłużej zatrudniony w ruchu ciągłym pracownik, tym częściej i dłużej bierze zwolnienia chorobowe spowodowane przez dolegliwości żołądkowe.

## Zaburzenia układu krążenia

Autorzy ekspertyzy podkreślają, że praca nocna i zmianowa jest jednym z czynników ryzyka choroby niedokrwiennej serca, które rośnie wraz ze wzrostem stażu – 5 letnia praca powoduje

wzrost ryzyka o 50 proc., 6-10 o 100 proc, a 11-15 letnia aż o 120 proc. Przyczyny są złożone, ale wymienia się wśród nich m.in. narażenie na stres, nadużywanie tytoniu i alkoholu oraz kawy, nieregularne odżywianie się, brak lub zbyt mała ilość ćwiczeń fizycznych. Bywa też, że praca w ruchu ciągłym związana jest z dużym niebezpiecznych substancji, a jej wykonywanie wiąże się z monotonią i wymuszoną postawą ciała.

## Zaburzenia zdrowia reprodukcyjnego

Jak dowodzą badania, na które powołują się autorzy ekspertyzy, praca wielozmianowa może się też wiązać z zaburzeniami owulacji, a co za tym idzie – płodności kobiet, nie sprzyja też zdrowemu prowadzeniu ciąży. W latach 90. przebadano niemal 4 tys. szwedzkich pielęgniarek, które ryzykowały przedwczesnym porodem dużo częściej niż kobiety zatrudnione tylko na dzienną zmianę. Wielozmianowość może być też skorelowana ze wcześniejszym występowaniem u kobiet menopauzy.

## Zaburzenia układu nerwowego

Praca zmianowa może negatywnie odbić się na zdrowiu psychicznym. Pod koniec lat 80. wykonano badania porównawcze w których wyszło, że pracownicy ruchu ciągłego znamienne częściej zgłaszali zaburzenia nerwicowe niż ich koledzy zatrudnieni w dzień – stosunek wyniósł 45,3 proc. do 26,3

proc. Jeszcze większe dysproporcje opisano we wcześniejszym badaniu, zgodnie z którym zaburzenia o charakterze niepokoju lub depresji wymagających leczenia środkami psychotropowymi przez dłużej niż 3 miesiące lub leczenia szpitalnego występowały u 64 proc. pracowników zatrudnionych wyłącznie na nocną zmianę, 22 proc. pracowników 3-zmianowych, 9 proc. pracowników dwuzmianowych i zaledwie u 4 proc. pracowników dziennych.

## Praca zmianowa a nowotwory

Zdaniem autorów ekspertyzy, powstawanie niektórych nowotworów hormonozależnych przypisuje się zaburzeniom w wydzielaniu melatoniny; jej niedobór sprawia, że rośnie produkcja estrogenów, co z kolei sprzyja powstawaniu nowotworów sutka. „Zagrożenie to można uznać za istotne już przy więcej niż dwóch zmianach nocnych na miesiąc i przy dłuższym stażu pracy zmianowej”. Praca zmianowa może też przyczyniać się do powstawania nowotworów jelita grubego i odbytnicy.

## UWAGA !!!

Zachęcamy was do wzięcia udziału w IV edycji badania zaangażowania pracowników w ANWIL S.A. Poprzednie edycje pokazały że nasze wypowiedzi w pytaniach otwartych, są bardzo poważnie traktowane przez naszego pracodawcę.