

PROJEKT

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników JSW S.A.

10.03.2016

Spis Treści

PREAMBUŁA.....	3
ROZDZIAŁ I - PRZEPISY WSTĘPNE.....	3
ROZDZIAŁ II - ZASADY WYNAGRADZANIA.....	5
ROZDZIAŁ III - INNE ŚWIADCZENIA	11
ROZDZIAŁ IV – OCHRONA WARUNKÓW PRACY I ZATRUDNIENIA	12
ROZDZIAŁ V - WSPÓŁPRACA ZE ZWIĄZKAMI ZAWODOWYMI	13
ROZDZIAŁ VI - POSTANOWIENIA KOŃCOWE.....	14

Preambuła

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników JSW SA zawarty na podstawie Działu XI Kodeksu Pracy, ma na celu uregulowanie warunków pracy, płacy i innych świadczeń związanych z pracą.

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy określa szerzej i korzystniej niektóre uprawnienia pracownicze uregulowane powszechnie w prawodawstwie pracy oraz innych przepisach. Poprzez zapisy zawarte w treści niniejszego ZUZP strony zobowiązują się do przestrzegania równości szans, efektywnej i dobrze zorganizowanej pracy tak, aby wynagrodzenie odpowiadało rodzajowi wykonywanej pracy w powiązaniu z jej jakością, wydajnością i zakresem odpowiedzialności.

Kryteria kształtowania wynagrodzenia za pracę mają zapewnić pracownikom godziwe wynagrodzenie.

ROZDZIAŁ I - Przepisy wstępne

Art. 1

1. Z zastrzeżeniem ustępu 2 i 3 Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy ustala szczegółowe warunki dotyczące wynagradzania i przyznawania innych świadczeń pracownikom zatrudnionym w Jastrzębskiej Spółce Węglowej SA oraz zasady współpracy stron układu.
2. Wymiar czasu pracy został określony w Regulaminie Pracy, który jest integralną częścią Układu (załącznik nr).
3. Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy nie są objęci członkowie Zarządu i Główny Księgowy JSW SA oraz kierownictwo kopalń, Zakładu Logistyki Materiałowej oraz Biura Zarządu JSW SA.
4. Układ nie obejmuje młodocianych w rozumieniu przepisów Kodeksu Pracy zatrudnionych na podstawie umowy o pracę w celu przygotowania zawodowego.

Art. 2

Dla pracowników, których prawa i obowiązki regulują w sposób szczegółowy odrębne przepisy, postanowienia ZUZP stosuje się wyłącznie w zakresie nieuregulowanym tymi przepisami.

Art. 3

Ilekoć w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy jest mowa o:

1. „Układzie” lub „ZUZP” - rozumie się przez to Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników Jastrzębskiej Spółki Węglowej SA.
2. „Odrębnych przepisach” - rozumie się przez to obowiązujące przepisy prawa wynikające z Kodeksu Pracy oraz z przepisów innych ustaw i aktów wykonawczych, określające prawa i obowiązki pracowników i pracodawców.
3. „Spółce” - rozumie się przez to Jastrzębską Spółkę Węglową SA.
4. „Jednostkach organizacyjnych JSW S.A.” - rozumie się przez to kopalnie, Zakład Logistyki Materiałowej (ZLM), oraz Biuro Zarządu JSW SA.
5. „Organizacji Związkowej” - rozumie się przez to zakładowe organizacje związkowe działające w JSW SA zgodnie z ustawą o związkach zawodowych.
6. Reprezentatywnej organizacji związkowej – rozumie się przez to zakładową organizację związkową działającą w JSW SA zgodnie z ustawą o związkach zawodowych spełniającą warunki art. 241^{25a} KP
7. „Pracodawcy” - rozumie się przez to JSW SA, w imieniu której czynności w zakresie prawa pracy wykonuje Zarząd JSW SA lub inna wyznaczona przez Zarząd osoba.
8. „Pracownika” - rozumie się przez to pracownika zatrudnionego w Spółce, z którym Pracodawca nawiązał stosunek pracy w drodze umowy o pracę.
9. „Kierownictwie kopalni” - rozumie się przez to Dyrektora Kopalni, Dyrektora Technicznego, Dyrektora Ekonomicznego, Dyrektora Pracy, Dyrektora oraz Naczelnych Inżynierów, Kierowników Działów – Głównych Inżynierów.
10. „Kierownictwie Zakładu Logistyki Materiałowej” - rozumie się przez to Dyrektora Zakładu Logistyki Materiałowej, Zastępcę Dyrektora ds. Zakupów i Przetargów, Zastępcę Dyrektora ds. Gospodarki Majątkiem i Magazynowania.
11. „Kierownictwie Biura Zarządu JSW SA” - rozumie się przez to Dyrektorów biur, Kierowników zespołów i Pełnomocników Zarządu.
12. „Stronach układu” - rozumie się przez to strony zawierające niniejszy ZUZP a więc Pracodawcę i Zakładowe Organizacje Związkowe.
13. „KP” - rozumie się przez to Ustawę z 26 czerwca 1974 r. - Kodeks Pracy (t.j. Dz. U. z 2014 r. poz. 1502, 1662, z 2015 r. poz. 1066, z późniejszymi zmianami).

ROZDZIAŁ II - Zasady wynagradzania

Art. 4

1. Polityka płacowa w Spółce kształtowana jest w oparciu o obowiązujące przepisy prawa pracy, niniejszy ZUZP oraz porozumienia zawarte po wejściu w życie niniejszego Układu pomiędzy zakładowymi organizacjami związkowymi działającymi w JSW SA a Pracodawcą.
2. Zasady kształtowania wynagrodzeń nie mogą być sprzeczne z obowiązującymi przepisami prawa.
3. Z zastrzeżeniem ust. 4 i 5 ustala się, że przyrost stawek płac zasadniczych w każdym roku będzie na poziomie nie niższym niż wynikający ze wskaźnika wzrostu cen artykułów konsumpcyjnych określonego w ustawie budżetowej. W sytuacji gdy rzeczywisty wskaźnik wzrostu cen artykułów konsumpcyjnych będzie wyższy od zapisanego w ustawie budżetowej przyrost wynagrodzenia zostanie stosownie powiększony.
4. W sytuacji gdy rzeczywisty wskaźnik wzrostu cen artykułów konsumpcyjnych będzie niższy od zapisanego w ustawie budżetowej przyrost wynagrodzenia w roku kolejnym zostanie obniżony o różnicę pomiędzy planowaną a rzeczywistą inflacją, w przypadku braku możliwości obniżenia przyrostu stawek w danym roku, operacja ta zostanie przeprowadzona w następnym roku bądź w następnych latach.
5. Ustalenia wynikające z ust. 3 nie będą realizowane gdy, z uwagi na uwarunkowania zewnętrzne (kryzys) właściwe funkcjonowanie Spółki będzie zagrożone. Odstąpienie od realizacji ust. 3 wymagać będzie zgody reprezentatywnych związków zawodowych będących stroną Układu .

Art. 5

1. Celem pracodawcy jest oferowanie zatrudnionym pracownikom sprawiedliwych warunków wynagradzania w ramach motywacyjnego systemu wynagrodzeń.
2. Wynagrodzenie oferowane pracownikom uwzględnia przede wszystkim wartość stanowiska pracy, na którym zatrudniony jest pracownik, w tym:
 - kwalifikacje i odpowiedzialność,
 - złożoność i różnorodność pracy,
 - stopień zagrożenia, uciążliwość i wysiłek fizyczny występujący na danym stanowisku,
 - wpływ decyzji podejmowanych na danym stanowisku na działalność Spółki.Ponadto wielkość wynagrodzenia zależy od:

- indywidualnych kwalifikacji, umiejętności i doświadczenia zawodowego pracownika, oraz zdolności manualnych,
- wyników w pracy uzyskiwanych przez pracownika,
- wkładu pracownika w osiągnięcie wyników Spółki,
- przestrzegania przepisów BHP oraz dbałości o bezpieczeństwo własne i innych współpracowników.

Pracodawca realizował będzie powyższe cele przy uwzględnieniu sytuacji finansowej Spółki.

Art. 6

1. Pracownikowi w zależności od zajmowanego stanowiska pracy przysługuje wynagrodzenie zasadnicze w kwocie określonej wg tabeli stawek płac zasadniczych stanowiących Załącznik nr 1-5 do ZUZP.
2. Wynagrodzenie zasadnicze przysługuje według kategorii zaszeregowania osobistego lub zaszeregowania roboty. Zarówno dla stanowisk robotniczych jak i nierobotniczych obowiązują tabele godzinowe i dniówkowe stawek płac zasadniczych.

Art. 7

Pracownikom, którym ze względu na uciążliwe lub szkodliwe warunki w miejscu pracy został skrócony czas pracy, przysługuje wynagrodzenie jak za 8-godzinny dzień pracy.

Art. 8

1. Pracowników przyjmuje się do pracy w jednostkach organizacyjnych JSW S.A. na podstawie umowy o pracę określającej stawkę osobistego zaszeregowania wymienioną w załącznikach 1-5 do ZUZP.
2. Pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych pod ziemią i na powierzchni każdorazowo kieruje do pracy na określone stanowisko (stawka stanowiskowa) ujęte w taryfikatorze stanowiącym załącznik nr 1 oraz 3 do ZUZP bezpośredni przełożony, zgodnie z umową o pracę i posiadanymi przez pracownika kwalifikacjami.
3. Pracownikom zatrudnionym na stanowiskach nierobotniczych pod ziemią i na powierzchni powierza pracę, na określonym stanowisku (stawka stanowiskowa) ujętym w taryfikatorze stanowiącym załącznik nr 2,4,5 do ZUZP, Dyrektor Jednostki Organizacyjnej zgodnie z umową o pracę i posiadanymi przez pracownika kwalifikacjami na podstawie zakresu czynności przyjętego przez pracownika za podpisem.

Art. 9

1. Za pracę w niedziele, święta i dni wolne od pracy (wynikające z rozkładu czasu pracy) oprócz wynagrodzenia przysługującego za przepracowaną dniówkę, pracownik otrzymuje dzień wolny płatny, z zastrzeżeniem ust. 3, w wysokości 50% stawki osobistego zaszeregowania.
2. Jeżeli pracownik podjął pracę w dniu, który miał być dla niego dniem wolnym od pracy, o którym mowa w ust. 1, oprócz wynagrodzenia przysługującego za przepracowaną dniówkę, przysługuje również dodatek, o którym mowa w art. 151¹ par. 1 pkt. 1 Kodeksu Pracy.
3. Do dodatkowego wynagrodzenia za dzień wolny, o którym mowa w ust. 1 nie są uprawnieni pracownicy administracji.
4. Pozostałe zasady dotyczące podejmowania i rekompensowania pracy w godzinach nadliczbowych reguluje Kodeks Pracy.

Art. 10

1. Pracowników objętych Układem obowiązuje czasowo – premiowa forma wynagradzania.
2. Czasowo – premiowa forma wynagradzania obejmuje następujące składniki:
 - 1) płaca zasadnicza (stawka),
 - 2) premia - zasady przyznawania i wyliczania premii określa załącznik nr 7 i nr 8,
 - 3) dodatek stażowy - „Karta Górnika”- zasady nabywania uprawnień i wyliczania określa załącznik nr 6,
3. Ponadto, wypłacane są pracownikom dodatki za czas wykonywania funkcji:
 - 1) przodowego w robotach pod ziemią i na powierzchni nie wymienionych w taryfikatorach w brygadach co najmniej trzyosobowych% stawki z 2 kategorii zaszeregowania dla stanowisk robotniczych pod ziemią i odpowiednio z 2 kategorii zaszeregowania dla stanowisk robotniczych na powierzchni,
 - 2) pracownikom wykonującym funkcję sanitariusza pobierającego torbę sanitarną% stawki z 2 kategorii zaszeregowania dla stanowisk robotniczych pod ziemią i odpowiednio z 2 kategorii zaszeregowania dla stanowisk robotniczych na powierzchni,
 - 3) pracownikom wykonującym funkcję instruktora pracowników nowoprzyjętych nie więcej niż pięć osób szkolonych% stawki z 2 kategorii zaszeregowania dla stanowisk robotniczych pod ziemią, za jednego szkolonego, i odpowiednio z 2 kategorii zaszeregowania dla stanowisk robotniczych na powierzchni.

Art. 11

1. Zasady wynagradzania za przestój reguluje art. 81 KP z tym, że pracownikowi za czas niewykonywania pracy, jeżeli był gotów do jej wykonywania, a doznał przeszkód z przyczyn leżących po stronie pracodawcy, przysługuje wynagrodzenie wynikające z jego osobistego zaszeregowania określonego stawką godzinową.
2. Uznanie przestoju za zawiniony przez pracownika, każdorazowo, na wniosek kierownika działu, dokonuje dyrektor jednostki organizacyjnej.
3. Zasady wynagradzania za wadliwe wykonanie pracy reguluje art. 82 KP.

Art. 12

1. Jeżeli praca określona umową o pracę, ustalona zakresem czynności nie wypełnia pracownikowi całkowicie nominalnego czasu pracy, przełożony może powierzyć, jeżeli sytuacja i warunki pracy na to pozwalają, inną pracę uzupełniającą, która odpowiada jego kwalifikacjom, z uwzględnieniem art. 42 par. 4 KP
2. Za wykonanie pracy uzupełniającej pracownik, z zastrzeżeniem ust. 3, nie otrzymuje dodatkowego wynagrodzenia.
3. Jeżeli praca uzupełniająca jest wyżej opłacana od pracy określonej w umowie o pracę, to za czas wykonania pracy uzupełniającej pracownik otrzyma wynagrodzenie wynikające ze stawki stanowiskowej.

Art. 13

W przypadkach uzasadnionych potrzebami pracodawcy, pracownikowi może być powierzona inna praca niż określona w umowie o pracę na okres nieprzekraczający 3-ch miesięcy w roku kalendarzowym, jeżeli nie powoduje to obniżenia wynagrodzenia i odpowiada kwalifikacjom pracownika.

Art. 14

Pracodawca w sytuacji wskazanej w §§ 12 i 13 może zatrudniać pracownika na różnych stanowiskach pracy, w każdej jednostce organizacyjnej Spółki, w ramach posiadanych przez niego kwalifikacji.

Art. 15

Pracownikom przysługuje wynagrodzenie za pracę wykonaną w oznaczonym terminie zgodnie z warunkami technicznymi i innymi wymogami określonymi w Układzie, Regulaminie Pracy i w odrębnych przepisach.

Art. 16

1. Wypłaty wynagrodzenia dokonuje się w formie pieniężnej, częściowe spełnienie wynagrodzenia w innej formie niż pieniężna jest dopuszczalne tylko wówczas, gdy przewidują to ustawowe przepisy prawa pracy.
2. Obowiązek wypłacenia wynagrodzenia jest realizowany poprzez przelew na osobiste konto pracownika.
3. Przekazanie wynagrodzenia na konto osobiste powinno być dokonane z wyprzedzeniem zapewniającym pracownikom możliwość dysponowania nim od dnia 10-go następnego miesiąca, w którym świadczone pracę. Jeżeli 10 - tego jest dniem wolnym od pracy, należy odpowiednio wcześniej przekazać środki, aby należne wynagrodzenie było dostępne w dniu poprzedzającym.

Art. 17

1. Pracodawca, na żądanie pracownika, jest zobowiązany bez zbędnej zwłoki udostępnić do wglądu dokumenty, na podstawie których zostało obliczone jego wynagrodzenie.
2. Wynagrodzenie pracownika ma charakter poufny. Informacje o wysokości wynagrodzenia nie mogą być udzielane przez pracodawcę bez zgody pracownika chyba, że zażąda ich sąd lub prokurator oraz w innych szczegółowo określonych przepisami prawa przypadkach.

Art. 18

Długoletnim pracownikom dołowym, którzy w związku z pracą pod ziemią utracili zdrowie i na podstawie orzeczenia lekarskiego zostali przesunięci do pracy na powierzchni i nie pobierają emerytury ani renty, przysługuje wynagrodzenie odpowiadające minimum kategorii zaszeregowania pracownika zatrudnionego na stanowisku robotniczym na powierzchni.

Za długoletnich pracowników dołowych uważa się pracowników, którzy przepracowali pod ziemią nieprzerwanie i w pełnym wymiarze czasu pracy co najmniej 15 lat.

Art. 19

1. Za każdą godzinę pracy w porze nocnej pracownikowi przysługuje dodatek w wysokości% stawki godzinowej wynikającej z najniższej kategorii stosowanej tabeli stawek płac zasadniczych odpowiednio dla zatrudnionych pod ziemią i na powierzchni.
2. Dodatek, o którym mowa w ust. 1 nie może być niższy od wyliczonego na podstawie art. 151⁸ §1 KP.

Art. 20

1. Za każdą godzinę pracy w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych oraz niebezpiecznych, pracownikowi przysługuje dodatek uzależniony od stopnia któremu przypisane jest dane stanowisko pracy.
2. Występujące w środowisku pracy szkodliwości dla zdrowia, szczególnej uciążliwości i niebezpieczeństwa dzielą się na 3 stopnie, które oznaczone są w wykazach stanowisk pracy stanowiących załącznik nr 1 do niniejszej umowy.
3. Wysokość dodatku zależna jest od stopnia szkodliwości dla zdrowia, uciążliwości oraz niebezpieczeństwa pracy i wynosi dla:

I stopnia	-	0,10 zł/godz.
II stopnia	-	0,15 zł/godz.
III stopnia	-	0,20 zł/godz.

Art. 21

Pracownikom wchodzącym w skład drużyny ratowniczej kopalni oraz pracownikom biorącym udział w akcji ratowniczej, przysługuje wynagrodzenie wraz z odpowiednimi dodatkami na zasadach określonych w Załączniku nrdo Układu.

Art. 22

Za czas niezdolności pracownika do pracy wskutek choroby lub odosobnienia w związku z chorobą zakaźną – pracownik zachowuje prawo do wynagrodzenia na zasadach wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących

Art. 23

Zasady dotyczące urlopów pracowniczych reguluje załącznik nr.... do ZUZP

Art. 24

Zasady rekompensowania pracownikom czasu poświęconego na pełnienie dyżuru określa załącznik nr.... do ZUZP.

ROZDZIAŁ III - Inne świadczenia

Art. 25

1. Niezależnie od składników wynagradzania wymienionych w rozdziale II pracownicy spełniający kryteria określone w załącznikach do Układu uprawnieni są do:
 - 1) Nagrody z okazji Dnia Górnika tzw. „Barbórka”,
 - 2) Dodatkowej nagrody rocznej, tzw. czternastej pensji,
 - 3) Deputatu węglowego w formie pieniężnej,
 - 4) Nagrody jubileuszowej,
 - 5) Jednorazowej odprawy pieniężnej z tytułu rozwiązania stosunku pracy w związku z nabyciem prawa do emerytury lub renty inwalidzkiej,
2. Członkom rodziny pracownika zmarłego w następstwie wypadku przy pracy lub choroby zawodowej niezależnie od odprawy pośmiertnej przewidzianej Kodeksem Pracy przysługuje odprawa pośmiertna określona w załączniku nr do ZUZP.

Art. 26

1. Pracownikowi wykonującemu na polecenie pracodawcy zadanie służbowe poza miejscowością, w której znajduje się siedziba pracodawcy, lub poza stałym miejscem pracy, z wyjątkiem sytuacji wskazanej w art.14 przysługują należności na pokrycie kosztów związanych z podróżą służbową. Pracodawca zapewnia zwrot kosztów przejazdu lub bezpłatny transport do nowego miejsca pracy.
2. Rozliczanie delegacji służbowych dokonuje się w oparciu o zasady ustalone przez Ministra Pracy i Polityki Socjalnej.

Art. 27

1. Pracownikom zatrudnionym pod ziemią, którzy w następstwie wypadku przy pracy doznali trwałego kalectwa ograniczającego zdolność poruszania się, przydziela się

bezpłatnie motorowy wózek inwalidzki lub jego równowartość w przypadku adaptacji samochodu osobowego dla jego potrzeb.

2. Wartość wózka inwalidzkiego określa się w wysokości 6-krotności średniego przeciętnego wynagrodzenia w sektorze przedsiębiorstw z roku poprzedzającego przyznanie wózka.

ROZDZIAŁ IV – Ochrona warunków pracy i zatrudnienia

Art. 28

1. Pracodawca jest zobowiązany do zapewnienia pracownikom bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.
2. Pracodawca jest zobowiązany stosować środki zapobiegające chorobom zawodowym i innym schorzeniom związanym z warunkami i charakterem wykonywanej pracy.
3. Pracodawca jest zobowiązany systematycznie przeprowadzać badania i pomiary czynników szkodliwych dla zdrowia oraz kierować pracowników na okresowe badania lekarskie.

Art. 29

1. Pracodawca, na zasadach określonych w przepisach prawa pracy jest zobowiązany wydawać uprawnionym pracownikom posiłki profilaktyczne.
2. Stanowiska pracy, na których zatrudnieni pracownicy powinni otrzymywać posiłki profilaktyczne ustala Pracodawca w porozumieniu z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi.
3. W przypadku braku możliwości wydania posiłku profilaktycznego i braku możliwości jego konsumpcji w miejscu pracy, Pracodawca zobowiązuje się świadczenie to realizować w innej formie w uzgodnieniu z reprezentatywnymi organizacjami związkowymi.

Art. 30

1. Normy i zasady przydziału odzieży ochronnej, roboczej, środków czystości i higieny regulują odrębne przepisy. Wyżej wymienione środki zakład pracy jest zobowiązany dostarczyć pracownikowi przed podjęciem przez niego pracy.

2. Zasady przydziału odzieży ochronnej, roboczej, środków czystości i higieny są określone w Załączniku nr do ZUZP

Art. 31

Pozostałe uregulowania dotyczące ochrony warunków pracy zawiera Regulamin Pracy który jest integralną częścią ZUZP.

Art. 32

1. Pracodawca nie rozwiąże umowy o pracę z pracownikiem z powodu jego niezdolności do świadczenia pracy na dotychczasowym stanowisku pracy spowodowanej wypadkiem przy pracy lub choroby zawodowej, jeżeli stan zdrowia pracownika umożliwi pracę na innym stanowisku.
2. Pracodawca zobowiązuje się nie wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje do uzyskania prawa do emerytury nie więcej niż 4 lat.

ROZDZIAŁ V - Współpraca ze Związkami Zawodowymi

Art. 33

Strony zobowiązują się do wzajemnej współpracy w dobrej wierze, celem łączenia interesów Pracodawcy i Pracowników a w szczególności dążyć do zachowania aktualnych miejsc pracy i rozwoju zakładu.

Art. 34

Pracodawca zobowiązuje się informować Organizacje Związkowe o planowanych działaniach strategicznych dotyczących zakładu, a także w innych sprawach, o których mowa w ZUZP oraz w przepisach powszechnie obowiązujących.

Wszelkie działania restrukturyzacyjne, bądź związane z przekształceniami własnościowymi, będą konsultowane ze Związkami Zawodowymi.

Art. 35

Pracodawca jest zobowiązany udzielić na żądanie organizacji związkowych informacji niezbędnych do prowadzenia działalności związkowej w szczególności informacji dotyczących warunków pracy i zasad wynagradzania z zachowaniem obowiązujących przepisów dotyczących ochrony danych osobowych oraz dóbr osobistych pracowników.

Art. 36

Pracodawca zobowiązuje się do utrzymania w zakładzie na własny koszt Społecznej Inspekcji Pracy.

Art. 37

Prawo do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia na okres kadencji w zarządzie zakładowej organizacji związkowej lub międzyzakładowej organizacji związkowej, oraz na czas niezbędny do wykonania doraźnej czynności wynikającej z funkcji związkowej przysługuje pracownikom w oparciu o powszechnie obowiązujące przepisy.

ROZDZIAŁ VI - Postanowienia końcowe

Art. 38

1. Postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy z dniem jego wejścia w życie zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę.
2. Postanowienia Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub w drodze porozumienia stron.
3. Przy wprowadzaniu Układu dopuszcza się możliwość obniżenia pracownikowi kategorii zaszerogowania bez konieczności dokonywania wypowiedzenia zmieniającego, o ile nowo ustalone wynagrodzenie Pracownika ogółem nie będzie niższe od dotychczas wypłacanego za pracę wykonywaną w porównywalnym wymiarze czasu pracy i warunkach pracy.

Art. 39

W przypadku znacznego pogorszenia się sytuacji finansowej Spółki Pracodawca po zasięgnięciu opinii Reprezentatywnych Organizacji Związkowych może stosownie do potrzeb ograniczyć lub wstrzymać wypłacanie ruchomych składników wynagradzania w trybie określonym w przepisach KP.

Art. 40

Wszelkie wątpliwości na tle stosowania ZUZP wyjaśniane są i rozstrzygane przez Strony zawierające Układ na piśmie w formie protokołu.

Art. 41

W sprawach nieuregulowanych niniejszym Zakładowym Układem Zbiorowym Pracy mają zastosowanie postanowienia Kodeksu Pracy oraz inne postanowienia powszechnie obowiązujących przepisów prawa.

Art. 42

1. Układ zawiera się na czas nieokreślony.
2. Układ może zostać rozwiązany:
 - 1) na podstawie zgodnego oświadczenia stron lub
 - 2) z upływem okresu wypowiedzenia dokonanego przez jedną ze stron.
3. Oświadczenie stron o rozwiązaniu układu oraz wypowiedzenie układu następuje w formie pisemnej.
4. Okres wypowiedzenia układu wynosi trzy miesiące kalendarzowe.

Art. 43

1. W okresie wypowiedzenia Układu, strony przystąpią niezwłocznie do ustalenia treści nowego Układu.
2. Dotychczasowe regulacje Układu będą obowiązywać maksymalnie przez okres 12 miesięcy od jego rozwiązania, o ile strony wcześniej nie zawrą nowego Układu.

Art. 44

Wszelkie zmiany w ZUZP mogą być wprowadzone w drodze protokołu dodatkowego, podpisanego przez strony, które zawarły ZUZP, bądź wstąpiły w prawa i obowiązki stron układu.

Art. 45

Integralną część niniejszego Układu stanowią załączniki powołane w jego treści.

Art. 46

1. Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników JSW SA, wchodzi w życie z dniem 201.... roku, nie wcześniej jednak niż pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu, w którym został zarejestrowany przez Państwową Inspekcję Pracy.
2. Wraz z zarejestrowaniem Układ zastępuje wszelkie dotychczas stosowane uregulowania w zakresie zakładowego źródła prawa, poza regulaminem zakładowego funduszu świadczeń socjalnych.