

WOLNY Związkowiec

Pismo
Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

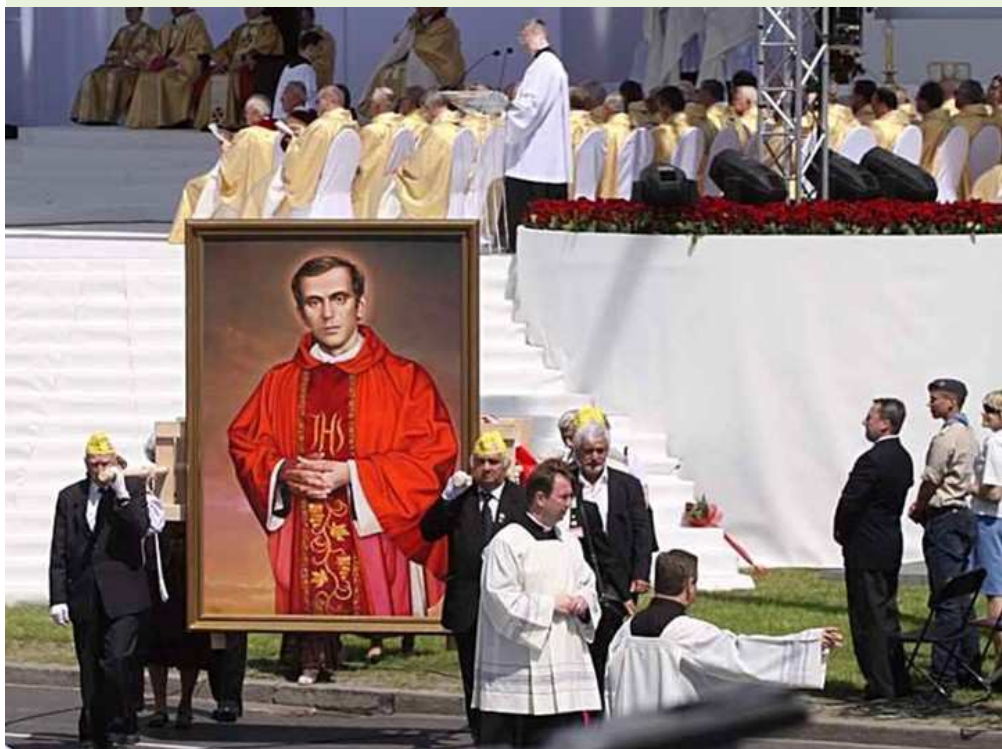
SOLIDARNOŚĆ

Nr 8/2010 (574)

HUTA KATOWICE

9 czerwca 2010

DUSZPASTERZ „SOLIDARNOŚCI” BŁOGOSŁAWIONYM Spoczął w panteonie wielkich Polaków



150 tysięcy wiernych przybyło z kraju i z zagranicy w niedzielę 6 czerwca na pl. Marszałka Piłsudskiego w Warszawie, by uczestniczyć w beatyfikacji ks. Jerzego Popiełuszki. Za swoją niezłomność i konsekwencję w szerzeniu nauki – by zło dobrem zwyciężał był prześladowany przez komunistyczną Służbę Bezpieczeństwa. 19 października 1984 roku został porwany i bestialsko zamordowany przez funkcjonariuszy IV Departamentu Ministerstwa Spraw Wewnętrznych. Ci, którzy wydali na niego wyrok nigdy nie zostali ukarani.

List apostolski z decyzją papieża Benedykta XVI o wyniesieniu ks. Jerzego na ołtarze odczytał podczas uroczystej Mszy św. prefekt Kongregacji Spraw Kanonizacyjnych, abp Angelo Amato.

Mszę koncelebrowało 100 biskupów i 1600 kapłanów z kapłanów z kraju i zagranicy. Matka ks. Jerzego - Marianna Popiełuszko poprowadziła modlitwę różańcową.

W homilii Arcybiskup Angelo Amato stwierdził – „beatyfikacja ks. Jerzego jest darem dla narodu polskiego. On zło dobrem zwyciężył, aż do przełania krwi”. Przypomniał, słowa ks. Jerzego sprzed lat - „Chrześcijaninowi nie może wystarczyć jedynie potępienie zła, kłamstwa, nikkczemności, przemocy, nienawiści, zniewolenia; on sam musi być autentycznym świadkiem, rzecznikiem i obrońcą sprawiedliwości, dobra, prawdy, wolności i miłości”.

Do tłumu wiernych - metropolita warszawski Abp Nycz mówił – „modlitwa milionów wiernych, którzy przez 26 lat od śmierci ks. Jerzego nawiedzali jego grób w parafii św. Stanisława Kostki na Żoliborzu i modlili się o jego beatyfikację została wysłuchana. Właśnie z tej parafii został wysłany przez kardynała Stefana Wyszyńskiego, by w gorącym sierpniu 1980 roku odprawić Mszę Świętą dla hutników z Warszawy.

Jak podkreślił - ks. Popiełuszko pozostanie wzorem kapłana i dobrego człowieka. „Bronił godności człowieka w czasach, kiedy komunistyczne władze tę godność deptały. Żył dla ludzi pracy, zdając sobie sprawę z niebezpieczeństwa jakie mu groziło. Był gotowy im służyć nawet za cenę życia”.

Po Mszy, tłum pielgrzymów udał się do Świątyni Opatrzności w Wilanowie. Procesji towarzyszyły dziesiątki pocztów sztandarowych organizacji związkowych, stowarzyszeń i parafii z całego kraju. Niesiono białoczerwone flagi, oraz transparenty z symbolem "Solidarności". Relikwie błogosławionego ks. Popiełuszki spoczęły w dolnej części Świątyni Opatrzności – w panteonie wielkich Polaków. Umieszczono w nim symboliczny grób papieża Jana Pawła II, obok którego leżą: ostatni prezydent RP na uchodźstwie Ryszard Kaczorowski, oraz poeta ks. Jan Twardowski.

W uroczystościach brała udział kilkudziesięcioosobowa grupa członków Solidarności Huty Katowice. (jz)

NIE! – dla przymusowych odejść na świadczenie przedemerytalne

W związku z licznymi niepokojami wywołanymi faktem sporządzania przez kadry list pracowników, którzy kwalifikują się na świadczenia przedemerytalne - Jerzy Goiński – Przewodniczący Komisji Koordynacyjnej „S” AMP oraz „S” dąbrowskiego oddziału, a także Członek Rady Nadzorczej AMP z wyboru załogi stanowczo stwierdził, iż związek „Solidarność” absolutnie nie wyraża zgody na przymusowe odejścia pracowników na świadczenia przedemerytalne. Jego zdaniem - *jest to najgorsza, najmniej korzystna dla pracownika z dotychczas stosowanych w AMP forma odejścia.*

Wysokość świadczenia przedemerytalnego wynosi niecałe 840 zł i nie stanowi dochodu, który pozwoliłby na opłacenie podstawowych rachunków i utrzymanie rodziny. Nie ma mowy więc o dobrych warunkach życia, gdy z dnia na dzień istnieje potrzeba przeliczania zaplecza finansowego rodziny.

Jerzy Goiński stanowczo przekazał swoje stanowisko, zarówno jako Przewodniczącego ZOK-u, jak i przedstawiciela załogi w Radzie Nadzorczej AMP, że nie wyraża zgody na dalsze zmniejszanie zatrudnienia podczas spotkania z Prezesem Sanjay Samaddarem i Dyrektorem Personalnym – Andrzejem Wypychem.

Jak podkreśla - *ciągłe zmniejszanie zatrudnienia wręcz firmie szkodzi. Jako „Solidarność” – nie uznajemy zwolnienia zapowiadanej liczby 1.050 osób i absolutnie zwolnienia te nie są uważane za uzgodnione, gdyż pracodawca sam tą liczbę ustalił. Owszem była mowa o zmniejszeniu zatrudnienia, ale tylko poprzez wydzielenia, a nie zmniejszenie zatrudnienia poprzez wysyłanie ludzi na świadczenia przedemerytalne. Jak powiedział - Spotkanie z Prezesem i Dyrektorem Personalnym zakończyło się uzgodnieniem, iż na świadczenie przedemerytalne odejdą tylko te osoby, które wyrażą na to zgodę. Pracodawca będzie występował do pracowników z ofertą odejścia na porozumienie stron, ale uzgodniliśmy, że ostatecznie to pracownik podejmie decyzję, czy z tej formy odejścia skorzysta czy nie. Dlatego też apelujemy do pracowników, by dobrze przemyśleli ofertę, którą ewentualnie od pracodawcy otrzymają.*

W celu uzyskania pomocy – zapraszam wszystkich członków będących w omawianej sytuacji na konsultację z Lechem Majchrzakiem i Mirosławem Nowakiem.

Wiemy, iż trudno w obecnej sytuacji rynkowej osiągnąć wzrost płac, ale przynajmniej w kwestii zatrudnienia pracodawca powinien dać odpocząć pracownikom, stworzyć stabilność, a co za tym idzie bezpieczeństwo pracy i jakąś jej motywację. Ciągłe tworzenie przez pracodawcę nowych programów odejść stwarza sytuację presji i złej atmosfery pracy.

Kontrowersyjnym jest ponadto - jak mówił Jerzy Goiński - *pracownicy, którzy odeszli z AMP z kierowniczych stanowisk z dużymi odprawami, powołują spółki na terenie huty, zatrudniając ponadto pracowników, którzy także skorzystali z odejścia za dużą sumę pieniędzy - i te spółki całkiem dobrze prosperują. Tymczasem pracowników AMP wysyła się na świadczenia przedemerytalne. Czy to jest w porządku? Uważam, że taki proceder jest absolutnie niedopuszczalny.*

Więcej str. 5

Tragiczna śmierć w AM Burns Harbor

Do tragicznego zdarzenia doszło w wtorek 1 czerwca w amerykańskiej spółce Arcelor-Mittal Burns Harbor. Podczas wykonywania prac na terenie stoczni zginął 57 letni mechanik transportu Mark R. Cripe. Śmierć nastąpiła w wyniku wewnętrznych urazów klatki piersiowej spowodowanych najechaniem na pracownika wózka widłowego. Stanowa komisja bezpieczeństwa pracy prowadzi dochodzenie w sprawie okoliczności zaistniałego wypadku.

ArcelorMittal inwestorem indyjskiej energetyki

Koncern ArcelorMittal i zamierza odgrywać znaczącą rolę w sektorze energetycznym Indii. Posiadający 49 proc. kapitału w HPCL-Mittal Energy Ltd., AM rozpoczął inwestycję energetyczną dla rafinerii ropy naftowej w Bhatinda w stanie Punjab. W następnej kolejności spółka przystąpi do budowy elektrowni dla kompleksów stalowych AM w stanach Jharkhand i Orisa.

Niegospodarność finansowa w AM Annaba

25 maja Dyrekcja Generalna ArcelorMittal odwołała w trybie natychmiastowym Erica Graniera - Dyrektora Finansowego kompleksu hutniczego AM Annaba, zarzucając mu rażącą niegospodarność w obszarze zarządzania finansami firmy. Sytuację uznano za bardzo poważną ponieważ katastrofalny stan finansów może utrudnić realizację bieżących zobowiązań finansowych firmy, w tym również wynagrodzeń pracowników.

Pozew ws nielegalnych dostaw do AM Harbor

Firma Northern Indiana Public Service Co. (NIPSCO) złożyła pozew do Sądu Stanowego Indiana (USA) przeciwko koncernowi US Steel. NIPSCO domaga się od USS zwrotu utraconych przychodów z tytułu nielegalnej odsprzedaży przez ten koncern - gazu ziemnego i energii elektrycznej dla huty Arcelor-Mittal Indiana Harbor w latach 2003 - 2007.

Staną piece AM w Europie

ArcelorMittal rozważa wstrzymanie pracy trzech wielkich pieców w III kwartale br. w europejskiej części koncernu. Powodem jest mniejszy popyt na wyroby stalowe związany z okresem wakacyjnym. Szacuje się, że w II kwartale br. osiągnie wielkość 80 proc. zdolności produkcyjnych.

Akcje AM dla rolników

ArcelorMittal oferuje hinduskim rolnikom 30.000 udziałów w przyszłych kompleksach hutniczych w stanach Jharkhand i Orisa., jeśli wyrażą zgodę na opuszczenie swych gruntów rolniczych. AM gwarantuje też jednemu przedstawicielowi rodziny użytkownika gruntów zatrudnienie w realizowanych inwestycjach. W ten sposób władze koncernu starają się przełamać niechęć miejscowej ludności, której opór od 4 lat uniemożliwia budowę dwóch hut w Indiach, każdej o zdolności produkcyjnej 12 mln ton stali rocznie.

UHTA: znacjonalizować kompleks AM Annaba

W Algierii narasta atmosfera ekonomicznego nacjonalizmu. Państwo, pod naciskiem społecznym wstrzymuje prywatyzację niektórych przedsiębiorstw. Takie nastoje udzielają się też związkowcom w algierskiej hucie ArcelorMittal Annaba. Przywódca związku UGTA - Smain Kouadria zapowiada protesty, jeżeli państwo nie podejmie działań na rzecz odzyskania akcji w spółce. 70 proc. udziałów w kompleksie El Hajir ma ArcelorMittal. 30 proc. należy do firma państwowej Cosider. Umowa wygasa w październiku 2011 roku. Związkowcy domagają się od rządu by skorzystał z prawa pierwokupu i przejął kontrolę nad zakładami.

W AM Annaba utrzymuje się napięta sytuacja. Szef związku po raz kolejny oskarżył kierownictwo AMA, że nie realizuje ustaleń zawartych w zakładowym układzie zbiorowym pracy. Sprawa dotyczy m.in. 13 proc. podwyżki płac zagwarantowanej przez pracodawcę.



Bunt kadry menedżerów w AM Asturian

Narasta niezadowolenie wśród kadry kierowniczej w hiszpańskiej hucie ArcelorMittal Asturian. Jak donoszą hiszpańskie media - szefowie średniego i wyższego szczebla w tej hucie postanowili upomnieć się o swoje prawa. W ich obronie wystąpiły związki zawodowe. "To wysokiej klasy specjaliści - mówi sekretarz związku zawodowego CCOO - José Luis González. Posiadają wysokie kwalifikacje zawodowe, są dyspozycyjni dla pracodawcy przez 24 godziny na dobę, ale nie są właściwie wynagradzani. Zatrudnieni na podstawie indywidualnych kontraktów nie są objęci układem zbiorowym pracy. Również koordynator związku UGT - Abilio Azofra Alvaro uważa, że płace tej grupy zawodowej znacznie odbiegają od wynagrodzeń pracowników na równorzędnych stanowiskach w innych firmach, które wynikają z zakładowych układów pracy.

Krwawe starcie związkowców AM z policją

Do gwałtownych starć doszło 24 maja pomiędzy pracownikami ArcelorMittal Łázaro Cárdenas a policją federalną stanu Michoacan w Meksyku. Co najmniej dwudziestu związkowców zostało brutalnie pobitych. Trzy osoby zostały odwiezione do kliniki Morelia Clinic.

Przyczyną starć było zatrzymanie przez policję delegata krajowego związku górników Ortiza Mario Garcíę. Górnicy należący do AM kopalni postanowili interweniować.

Do gmachu policji udała się kilkudziesięcioosobowa delegacja by wyjaśnić przyczynę jego zatrzymania. Tuż przy wejściu zostali zaatakowani przez oddział prewencyjny policji a 20 jej przedstawicieli zatrzymano. - *Byliśmy bici i kopani, przystawiano nam broń do głowy* - mówi związkowcy.

Przed siedzibą policji doszło do regularnej bitwy. W kierunku protestujących wyrzucano kule gumowe. Rany odniosło kilkunastu górników. Najciężej rannych odwieziono do szpitala. Władze ArcelorMittal Łázaro postanowiły wstrzymać pracę zakładu na 24 godzin.

Agresję służb mundurowych potępiła Krajowa Komisja Praw Człowieka i Centrala związkowa górników w Meksyku. O poszanowanie praw związkowców zaapelowały do rządu Meksyku centrale związkowe Steelworkers USA i Kanady. Pismo w sprawie represji na związkowcach trafiło też do Międzynarodowej Organizacji Pracy.



AM sponsorem Olimpiady w Londynie w 2012 roku

Władze Londynu potwierdziły - ArcelorMittal stał się oficjalnym sponsorem Igrzysk Olimpijskich - Londyn 2012.

Podczas konferencji prasowej we wtorek 1 czerwca - firma zaprezentowała swoją ofertę. W ramach finansowania koncern zbuduje na terenie Parku Olimpijskiego Parku stalową 115 m wieżę „ArcelorMittal Orbit”. Na realizację projektu koncern przekaże 1.400 ton rur stalowych. Koszty budowy to 19,1 mln funtów. Dodatkowo AM przeznaczy 22 mln. dolarów na zagospodarowanie terenów wokół wioski olimpijskiej. W ramach umowy sponsorskiej, budżet Londynu wzbogaci się o środki ze sprzedaży biletów dla zwiedzających wieżę. Obiekt, którego otwarcie planowane jest na koniec maja 2012r. pomieści jednorazowo 700 osób. Oglądanie z tarasu widokowego rozgrywanych konkurencji ma stanowić szczególną atrakcją turystyczną. - *„To mój dar dla miasta, które jest moim domem od kilkunastu lat - powiedział szef koncernu AM - Lakshmi Mittal. Wieżę, ze ten obiekt nie tylko stanie się symbolem Igrzysk Olimpijskich ale także na trwałe pozostanie punktem orientacyjnym Londynu”.*



Krytyka instrukcji naruszenia przepisów BHP

Posiedzenie Międzyzakładowej Komisji MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA – Dąbrowa Górnicza odbyło się w środę, 19 maja. Podczas zebrania przewodniczący poszczególnych komisji relacjonowali bieżącą sytuację na wydziałach i w spółkach. Problemem najczęściej spotykanym jest fakt sporządzania przez przełożonych list osób kwalifikujących się na świadczenia przedemerytalne, a nie będących jeszcze w czteroletnim okresie ochronnym przed uzyskaniem prawa do emerytury.

Kolejną często powtarzającą się kwestią były braki na magazynach odzieży roboczej, ochronnej oraz środków czystości. Jak poinformował Jerzy Parafiniuk – zdarzyło się nawet, iż z powodu braku proszku nieczynna była w dniu 18 maja pralnia obsługująca Walcownię Średnią. Przewodniczący Komisji „S” DWS przedstawił także temat zmiany stanowisk pracy w UR, która ma aktualnie miejsce. Jak powiedział – brygadziści zdejmowani są ze stanowisk, a mają pozostać tylko mistrzowie.

Alojzy Lorek nawiązał do mających miejsce na Wielkich Piecach podtopień, a przecież cały sprzęt pracujący znajduje się pod napięciem. Andrzej Gros natomiast poinformował o pogarszającej się współpracy z Zarządem EC Nowa, który notorycznie ignoruje spotkania załogowe, wykazuje brak starań w zakresie BHP i pomimo ustalenia procentowego wzrostu wynagrodzeń nie podejmuje w tym temacie żadnych działań.

Pytania przewodniczących dotyczyły także podwyżek płac zasadniczych oraz problemów z normoobsadami. Tematem, do którego powracano kilkakrotnie była działalność Spółki Consensus, jakość wydawanych posiłków oraz zamknięcie stołówek na czas świąt i dłuższych weekendów.

W odpowiedzi na liczne zapytania odnośnie aktualnego stanu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników AMP Lech Majchrzak poinformował o wpisaniu do rejestru układów zbiorowych pracy ZUZP z dniem 14 maja 2010r. Układ wejdzie w życie z dniem 1 czerwca br., przy czym ukaże się stosowne zarządzenie Dyrektora Generalnego ustalające tryb jego wdrożenia. Każdy z pracowników w związku z wprowadzeniem nowego układu otrzyma nowy angaż.

Jako, iż z wprowadzeniem Układu ściśle wiąże się porozumienie podpisane w grudniu 2009r., związane z uzgodnieniem treści ZUZP – Lech Majchrzak przypomniał najistotniejsze jego kwestie:

1. urlopy zdrowotne – od 1 stycznia 2010r. uprawnieni pracownicy otrzymali rekompensatę 100%, które metodą brutto do brutto zostały wliczone do wynagrodzeń. W dąbrowskim oddziale AMP do końca 2010r. będą jeszcze urlopy zdrowotne za rok 2009 w naturze, ale od 2011r. tego typu urlopów już nie będzie;

2. dodatki szkodliwe – z dniem wejścia w życie ZUZP – kwota dodatku szkodliwego na dzień 31 grudnia 2009r. zostanie włączona do wynagrodzenia pracownika metodą brutto do brutto. Dodatek wliczany będzie jako średnia kwota dodatku za czas wykonywania pracy z ostatnich 6 m-cy roku 2009. Zatem od 1 czerwca 2010r. dodatki szkodliwe nie będą wypłacane;

3. nowa umowa żywieniowa (szczegóły w WZ 3/2010 z 1 marca br.), czyli zmiany zasad wydawania posiłków profilaktycznych, abonamentowo-profilaktycznych, które w związku z opóźnieniami wejdą prawdopodobnie od 1 lipca 2010 r.

Innym tematem poruszonym przez Wiceprzewodniczącego był dokument przesłany przez

pracodawcę do związku 10 maja br. – Instrukcja dot. przestrzegania przepisów BHP w AMP, czyli kolejna nowa procedura, którą pracodawca wprowadza do stosowania przez pracowników, przy czym w wielu przypadkach sam nie dopełnia obowiązków wynikających z przepisów BHP. *W dokumencie tym zakłada się, iż AMP ma odpowiednie instrukcje BHP wdrożone, tylko pracownicy nie przestrzegają przepisów BHP. W związku z tym wymyślono, że wobec pracowników, którzy dopuszczają się naruszeń przepisów BHP będą stosowane bardzo surowe sankcje, włącznie do zwolnienia dyscyplinarnego.* Jak powiedział Lech Majchrzak – *Instrukcja jest przetłumaczona niedokładnie, nie została dostosowana do realiów Polskich i zawiera szereg niezrozumiałych i naszym zdaniem niezgodnych z przepisami polskiego prawa sformułowań. Dlatego też 14 maja wysłaliśmy pismo do Prezesa Zarządu, w którym stwierdziliśmy, że przestrzeganie przepisów BHP w AMP jest dostatecznie i jasno uregulowane głównie przez Kodeks Pracy i przepisy wewnętrzne: Regulamin Pracy. Zgłosiliśmy wniosek, by pracodawca zaprzestął dalszych prac nad tym dokumentem. Podobne dokumenty miałyby zostać wdrożone w spółkach zależnych i nadzorowane przez AMP.*

Nawiązując do sporządzanych list pracowników spełniających kryteria do świadczeń przedemerytalnych – Lech Majchrzak przypomniał, iż w 2010r. w AMP wdrożono procedurę zwolnień grupowych, gdzie zakłada się zwolnienie do 1.050 pracowników w br. Regulamin Zwolnień grupowych jednostronnie wprowadził pracodawca. Przewidziano w nim odejścia pracowników na świadczenia przedemerytalne, emerytury, renty za wypłatą odpraw ustawowych lub uzgodnionych pomiędzy pracownikiem a pracodawcą na podstawie oferty pracodawcy. Dział kadr przygotował listy pracowników nabywających takie uprawnienia w 2010r., po czym rozesał je na wydziały, gdzie kierownicy odnieśli się do każdego pracownika, czy może on odejść z firmy bez szkody dla wydziału i ewentualnie kiedy. Aktualnie listy do kadr wróciły i na ich podstawie będą pracownikom wręczane propozycje odejścia w trybie porozumienia stron. Proponowane przez pracodawcę odprawy są ustawowe, czyli 3-miesięczne wypowiedzenie w przypadku świadczenia przedemerytalnego, a osoby z uprawnieniami do emerytury otrzymają dodatkowo odprawę emerytalno-rentową i w Dąbrowie Górniczej specjalną gratyfikację. Zatem nie jest to korzystne rozwiązanie, ponieważ w sytuacji, jeżeli pracownik nie wyrazi zgody na porozumienie stron – pracodawca, stosując zwolnienie z pracy – będzie musiał dodatkowo wypłacić czterokrotne wynagrodzenie – odszkodowanie za skrócenie okresu wypowiedzenia.

W związku z powyższym Lech Majchrzak zaapelował, by Członkowie naszego Związku będący w omawianej sytuacji zgłaszali się na konsultacje do niego, Mirosława Nowaka i Rady Prawnego Solidarności – Ewy Kobus.

Gdzie jest logika, jeżeli wciąż brakuje pracowników w AMP, a pracodawca nadal zwalnia? – zdaniem Wiceprzewodniczącego chodzi o zastępowanie ludzi z dużymi kompetencjami, ale drogich ludźmi młodszymi, tańszymi, zatrudnionymi najlepiej poprzez firmy obce. Bowiem już od dawna zarząd korporacji nalega, by zamieniać koszty stałe na zmienne czyli koszty wynagrodzeń na koszty usług obcych.

Gorącą jest także kwestia angaży dla pracowników Utrzymania Ruchu – pracownicy inkorporowani do AMP oraz dotychczasowi pracownicy UR AMP otrzymują nowe angaże.

Do głównych zastrzeżeń pracowników należy

otrzymane nazewnictwo stanowisk pracy. Sytuacja wynika z faktu, iż w aktualnym taryfikatorze stanowisk pracy w AMP nie ma stanowisk UR. Po wdrożeniu ZUZP osoby te uzyskają nowe angaże z nazwą stanowiska pracy zgodną z taryfikatorem. Kolejnym problemem w UR jest zmiana systemu czasu pracy – pracownicy z systemu czterobrygadowego są przenoszeni do jednozmianowego, co wiąże się z utratą istotnej części wynagrodzenia (średnio 1.000zł). W lutym podpisano porozumienie, że pracownikowi w takich przypadkach będzie sprawdzana płaca zasadnicza i w sytuacji, gdy będzie niższa niż średnia płaca zasadnicza pracowników danej komórki organizacyjnej zatrudnionych na analogicznym stanowisku i wykonującym pracę w systemie jednozmianowym – otrzyma średnią płacę z tej brygady. Dodatkowo pracownik, który zgodzi się na zmianę systemu czasu pracy otrzyma dodatek wyrównawczy, który będzie wypłacany w zależności od stażu pracy przez okres:

- 3 miesiące jeżeli był zatrudniony przez 6 m-cy
- 4 miesiące jeżeli był zatrudniony przez 3 lata
- 5 miesięcy jeżeli był zatrudniony przez 10 lat
- 6 miesięcy jeżeli był zatrudniony przez min. 20 lat

Po upływie tego okresu czasu pracownik otrzyma tylko i wyłącznie nową płacę zasadniczą i pochodne, zatem jego wynagrodzenie ulegnie obniżeniu. Wiceprzewodniczący ds. BHP i prawa pracy – Mirosław Nowak nawiązał do kilkutygodniowych braków w magazynach, których kulminacją sięgnęła właściwie w dniu BHP, gdy brakowało nawet ubrań trudnopalnych. Jak poinformował – *prowadzone są rozmowy z dostawcą, ponieważ w niektórych przypadkach brakuje zamówień przygotowanych w magazynach jeszcze w grudniu ub. r., których AMP nie złożyło u dostawcy. Teraz nagle spłynęło dużo zamówień do dostawcy, który aby im sprostać – uruchomił pracę na trzy zmiany.* Zdaniem Mirosława Nowaka procedury zamówień szczególnie w dąbrowskim oddziale są fatalne. Problemy organizacyjne wystąpiły tylko tutaj – ubrania robocze były sprowadzane z nawet Krakowa. Wiceprzewodniczący nawiązał do przeprowadzanych wyborów SIP oraz zaapelował o dostarczanie protokołów z wiosennych przeglądów BHP celem stworzenia jednego podsumowującego całą działalność BHP w firmie. Poruszył także kwestię wprowadzania przez pracodawcę Pracowniczego Programu Zdrowotnego, którego celem jest zmniejszenie absencji chorobowej. Jak podkreślił – dane na temat zdrowia każdego pracownika mogą być udzielane tylko i wyłącznie dobrownie, zatem pracodawca nie może nakazać mu podania takich informacji. Szczegóły programu nie są jeszcze znane.

Stanisław Szrek przedstawił podejmowane działania w ramach Terenowej Sekcji Problemowej NSZZ „S” działającej w centrum Dąbrowy Górniczej. We wtorek 18 maja odbyło się zebranie sprawozdawczo-wyborcze, w wyniku którego przewodniczącym został Zbigniew Piątek z Koksowni Przyjaźń, a jednym z Wiceprzewodniczących z funkcją skarbnika - Stanisław Szrek. Od maja przy Sekcji dyżury (wtorki i czwartki) pełni prawnik. Jerzy Goinski podniósł wątek przejętych przez AMP 78 pracowników z firmy Manpower, którzy znaleźli zatrudnienie głównie na stalowni.

Powracając do zamykania przez pracodawcę stołówek na dłuższe weekendy i święta – pokreślił, iż pracodawca zobowiązany jest pracownikom zapewnić w dni wykonywania pracy należne im posiłki, a jeżeli bufet jest nie czynny – winien zorganizować wraz ze spółką wykonującą usługi w tym zakresie (Consensus) zabezpieczenie posiłków pracującym wówczas ludziom.

Przewodniczący Związku zaprezentował zebrany plany dotyczące organizacji obchodów 30-lecia związku, w tym odzwierciedlił etap, na jakim znajduje się budowa pomnika upamiętniająca działalność i odwagę związkowców z czasu podpisania porozumień katowickich.

Podczas posiedzenia przyjęto nowy Regulamin Organizacyjny MOZ NSZZ „Solidarność” AMP SA – DG.

(AS)

Urlopy na żądanie i procedura ich udzielania w AMP

W związku z licznymi zapytaniami kierowanymi do naszego związku, w szczególności pracowników z Walcowni Dużej (DWG) odnośnie udzielania przez pracodawcę urlopów na żądanie – wyjaśniamy, jakie są normy prawne i jaka obowiązuje procedura ich udzielania w ArcelorMittal Poland S.A.

Zgodnie z definicją Encyklopedii Zarządzania urlop to czas wolny od świadczenia pracy przez pracownika, przewidziany przepisami prawa. Zależnie od rodzaju urlopu, pracownik może dostawać w okresie urlopu wynagrodzenie lub nie (urlop bezpłatny). Każdy pracownik zatrudniony w ramach stosunku pracy, tj. na podstawie umowy o pracę, powołania, wyboru, mianowania lub spółdzielczej umowy o pracę, ma prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego. Pracownik nie może zrzec się tego prawa, urlop udzielany jest w naturze i ekwiwalent pieniężny jest dopuszczalny jedynie w przypadku rozwiązania umowy o pracę za niewykorzystany urlop w wielkości proporcjonalnej do czasu przepracowanego. Okres przedawnienia prawa do urlopu wynosi 3 lata.

Pracownikowi przysługuje urlop w wymiarze: 20 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony krócej niż 10 lat, 26 dni - jeżeli pracownik jest zatrudniony co najmniej 10 lat. Wymiar urlopu dla pracownika zatrudnionego w niepełnym wymiarze czasu pracy ustala się proporcjonalnie do wymiaru czasu pracy tego pracownika, biorąc za podstawę powyżej przedstawiony wymiar urlopu; niepełny dzień urlopu zaokrągla się w górę do pełnego dnia. Do kresu zatrudnienia, od którego zależy wymiar urlopu wypoczynkowego zalicza się również okresy nauki w: zasadniczej lub innej równorzędnej szkole zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 3 lata; średniej szkole zawodowej - przewidziany programem nauczania czas trwania nauki, nie więcej jednak niż 5 lat; średniej szkole zawodowej dla absolwentów zasadniczych (równorzędnych) szkół zawodowych - 5 lat; średniej szkole ogólnokształcącej - 4 lata; szkole policealnej - 6 lat; szkole wyższej - 8 lat.

Osoba rozpoczynająca pracę prawo do urlopu nabywa po miesiącu pracy w wymiarze 1/12 przysługującego urlopu wypoczynkowego.

Zgodnie z art. 163 KP urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy. Planem urlopów nie obejmuje się części urlopu udzielanego pracownikowi zgodnie z art. 167². Urlop nie udzielony w danym roku kalendarzowym powinien być udzielony w roku następnym do

końca I kwartału, z tym, że o dacie wykorzystania zaległego urlopu wypoczynkowego decyduje pracodawca w porozumieniu z pracownikiem, co oznacza, że bez zgody pracownika nie jest możliwe wysłanie go na zaległy urlop.

Jest to bardzo istotne ponieważ w praktyce pracodawcy najczęściej narzucają terminy wykorzystywania zaległych urlopów bez zgody pracownika.

Art. 167² zawiera stwierdzenie wskazujące, że pracodawca zobowiązany jest udzielić na żądanie pracownika czterech dni urlopu w terminie wykazanym przez niego w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, a wymiar urlopu na żądanie wlicza się do ilości dni urlopu wypoczynkowego. Urlop na żądanie nie wykorzystany w danym roku kalendarzowym nie przechodzi na rok następny, jedynie przekształca się w zwykły zaległy urlop wypoczynkowy, więc nie ma możliwości kumulowania urlopów na żądanie.

Istota urlopu na żądanie polega na szczególnym trybie jego udzielania - odmiennie od zasad ustalania terminu urlopu wypoczynkowego określonych w art. 163 k.p. Oznacza to, że pracownik decyduje, kiedy chce skorzystać z czterech dni urlopu na żądanie, przy czym może żądać udzielenia całego urlopu, tj. wszystkich czterech dni na raz lub jego części, np. jednego dnia. Ponadto pracownik nie musi podawać przyczyny pobrania urlopu „na żądanie”.

Z ostatnim zdaniem zapisu art. 167² KP dotyczącym terminu zgłoszenia urlopu „na żądanie” wiąże się wiele niejasności, bowiem nie zawiera on jednoznacznego określenia, co do ostatecznego terminu złożenia przez pracownika wniosku o udzielenie tzw. „urlopu na żądanie”.

W WZ nr 5 pisaliśmy o wyroku SN z dnia 15 listopada 2006r. (I PKN 128/06) wprowadzającym zasadę, że urlop na żądanie musi być zgłoszony przed godziną rozpoczęcia pracy w danym dniu. Jednak w wyroku z 7 lutego 2008 r. (II PK 162/07) SN zaprezentował zupełnie odmienne stanowisko, gdzie stwierdza, że urlop na żądanie może być zgłoszony nawet pod koniec dnia pracy.

Przy naszych potrzebach skorzystania z urlopu wypoczynkowego „na żądanie” nie kierujemy się zatem poszczególnymi wyrokami Sądu Najwyższego, gdyż dotyczą one ściśle określonych sytuacji, które nie zawsze przekładają się na okoliczności nas aktualnie dotyczące.

Celem wyjaśnienia problemu w opracowanej przez Państwową Inspekcję Pracy broszurze „Prawo pracy. Praktyczny poradnik dla przedsiębiorców” (autor: Piotr Wojciechowski) wydanej w 2007r. rozstrzygnięta została kwestia co do czasu, kiedy pracownik winien zgłosić przełożonemu konieczność pobrania urlopu „na żądanie”: *Urlop na żądanie udzielany jest pracownikowi najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu, tj. zgodnie z rozkładem czasu pracy w danym dniu pracy. Jeżeli pracownik miał pracować do 16.00, to właśnie do tej godziny może zgłosić żądanie o urlop. Zawiadomić o rozpoczęciu urlopu może w dowolnej formie: osobiście, e-mailem, faksem czy telefonicznie. Pamiętaj! należy tylko, że skuteczne dostarczenie informacji o urlopie jest zadaniem należącym do pracownika...*

Zatem zgłoszenie urlopu „na żądanie” może nastąpić nawet na dwie lub jedną godzinę przed zakończeniem czasu pracy, którą dany pracownik powinien w trakcie obecności wykonywać, ważne jest tylko, by pracownik skutecznie o żądaniu urlopu poinformował przełożonego, w przeciwnym razie nieobecność jego będzie potraktowana jako nieusprawiedliwiona.

Tryb zgłaszania urlopu „na żądanie” w AMP został ustalony już w czasie wprowadzania przepisami KP tegoż rodzaju urlopów. Pełniący obowiązki wówczas Dyrektora Pracy Pan Mariusz Obałek wprowadził w AMP zasady udzielania urlopu „na żądanie” stanowiące, iż udziela go kierownik jednostki organizacyjnej lub upoważnieni przez niego pracownicy (przełożony). Zgodnie z tymi zasadami pracownik winien najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy zgłosić przełożonemu żądanie udzielenia urlopu, a przełożony po otrzymaniu tej informacji winien ustalić czy pracownikowi przysługuje prawo do urlopu „na żądanie” i wypełnić potwierdzenie przyjęcia wniosku o urlop na żądanie oraz podpisać kartę urlopową.

W razie utrudnionego kontaktu z przełożonym pracownik może zgłosić wniosek o urlop na żądanie w swojej komórce kadrowej, której pracownik sprawdza uprawnień zgłaszającego do urlopu, wypełnia stosowne potwierdzenie oraz niezwłocznie zawiadamia o tym przełożonego. Fakt udzielenia urlopu na żądanie w kontrolce ewidencji czasu pracy oznaczane jest symbolem Tż.

Jednym z często powtarzających się pytań jest – czy pracodawca może odmówić udzielenia urlopu „na żądanie”? Otóż nie może odmówić ponieważ nie przewidują tego wyżej cytowane przepisy Kodeksu Pracy. Jedyną sytuacją kiedy odmowa może mieć miejsce to wtedy, gdy pracownik nie nabył jeszcze prawa do urlopu wypoczynkowego lub w pełni wykorzystał urlop wypoczynkowy lub urlop na żądanie w danym roku kalendarzowym. Odmowa pracodawcy dotycząca udzielenia wspomnianych dni wolnych stanowi wykroczenie przeciwko prawom pracownika (art. 282 par. 1 pkt 2 k.p.) z wszelkimi konsekwencjami prawnymi i karnymi. Prosimy o zgłaszanie wszelkich nieprawidłowości związanych z udzielaniem urlopów wypoczynkowych, w tym urlopów na żądanie. (AS)

Jestem pracownikiem Wydziału Transportu Kolejowego Huty Katowice i Spółki KOLPREM od 1981 r.

Pracowałem na stanowisku maszynisty lokomotyw, następnie jako starszy maszynista, a obecnie jako mistrz branżowy w warsztacie napraw lokomotyw.

Posiadam wykształcenie średnie. Mam 56 lat, żonaty, dwoje dorosłych dzieci.



Mirosław Ocieczek kandydatem w wyborach do Rady Nadzorczej KOLPREM Sp. z o.o.

- Kandyduję w wyborach do Rady Nadzorczej, aby jako przedstawiciel Pracowników w Radzie, poprzez kontrolę i ocenianie działań Zarządu Spółki oraz poprzez uczestniczenie w podejmowaniu lub opiniowaniu strategicznych dla Spółki decyzji, bronić praw pracowniczych i każdego miejsca pracy.
- Po wyborze i powołaniu na Członka Rady Nadzorczej KOLPREM deklaruje stałe i bezpośrednie kontakty z wszystkimi Pracownikami, w celu przekazywania bieżących informacji dotyczących Naszej Spółki.

Oddając głos na moją osobę w wyborach 10 czerwca br., głosujesz na kandydata, któremu szczególnie zależy na rozwoju Spółki oraz stabilizacji warunków płacy i pracy wszystkich pracowników Naszego Zakładu.

Kandydata zgłosił NSZZ „Solidarność”

Jak SB inwigilowała grupę drukującą i kolportującą Wolnego Związkowca Sprawa operacyjnego rozpracowania (SOR) krypt „7”

Kilkadziesiąt donosów tajnych współpracowników Służby Bezpieczeństwa zawiera dokumentacja sprawy operacyjnego rozpracowania krypt. „7”. Sprawę przeciwko działaczom podziemnej Solidarności drukujących i kolportujących Wolnego Związkowca w latach 1982-1985 prowadził Wydział VI Departamentu V MSW. Inwigilacją objęto 19 osób. Szczególną aktywność w tym względzie wykazał tajny współpracownik ps. „Paweł”.

Sprawę SOR krypt „7” nr rej. KA – 50771 założono w dniu 9 września 1982 roku na zagrożenie: „wroga działalność w środowisku pracowników Kombinatu Metalurgicznego Huta „KATOWICE”. Celem Służby Bezpieczeństwa było ustalenie osób drukujących i kolportujących nielegalne wydawnictwa na terenie huty Katowice, ustalenie powiązań z innymi regionami kraju oraz neutralizowanie nielegalnych działań wchodzących w skład grupy. Trzon grupy poddanej rozpracowaniu tworzyli: Marek Nowicki, Adam Łopatka i Bartłomiej Królik. W obszarze zainteresowania znalazło się jednak 19 osób.

Do ich rozpracowania bezpieka wykorzystwała informacje od tajnych współpracowników ps. „Paweł”, ps. „Szczepan”, ps. „Anna”, ps. „Czesław” oraz kilku kontaktów osobowych (KO). Szczególne „zasługi” w rozpracowaniu tego środowiska odegrał pracownik wydziału E-37 Wiesław Żyła - tw ps. „Paweł”

W aktach sprawy, którymi dysponujemy znajduje się kilkadziesiąt jego donosów. Był też donosicielem w innych sprawach prowadzonych na terenie huty.

W jego karcie personalnej agenta można przeczytać, że został zwerbowany przez ppor. Czesława Adamczyka w dniu 20 września 1982 r. a wpisano go do krajowej ewidencji 26 października 1982 pod nr 51216.

Manpower w strukturze „S” Huty Katowice

W związku z decyzją Zarządu śląsko-dąbrowskiej „S” w sprawie przejęcia dotychczasowych uprawnień Organizacji Zakładowej MP Services przez Międzyzakładową Organizację Związkową „S” dąbrowskiego oddziału ArcelorMittal Poland - prosimy sympatyków naszego związku oraz byłych związkowców „S” tej firmy o kontakt z przewodniczącymi Solidarności w jednostkach w których pracują lub z naszym sekretariatem - bud. DAMM 4 pok. nr 7 lub 11 w celu uzupełnienia dokumentów lub złożenia deklaracji przynależności.

W jednym z donosów, Wiesław Żyła meldował bezpiece o poczynionych na swoim wydziale obserwacjach. Osobą, którą należało się szerzej zainteresować był jego znajomy Roman Kocot. Zdaniem tw. organizował na wydziale E-37 zbiórki pieniędzy na potrzeby podziemia, dostarczał wybranym osobom nielegalne wydawnictwa i co najważniejsze mógł mieć kontakt z osobami drukującymi „Wolnego Związkowca”. Bezpieka potraktowała meldunek poważnie i poleciła opiekunowi tw - ppor. Czesławowi Adamczykowi opracowanie planu przedsięwzięcia inwigilacji Kocota.

Wśród najważniejszych działań wymienił:

- ustalić motywy działania figuranta (Kocota) i przez kogo był inspirowany do działań oraz źródło kolportowanych przez niego ulotek i bulletynów, jaką rolę odgrywa w podziemiu Solidarności.

- ustalić osoby zwerbowane przez figuranta do działania w podziemiu, systemu łączności w grupie, motywy działania.

W „celach i zamierzeniach” operacyjnych przeciwko jego działalności zaznaczył konieczność:

- dokumentowania wrogich inicjatyw i wystąpień figuranta pod kątem procesowym;
- organizowanie działań specjalnych i operacyjnych mających na celu neutralizowanie działalności figuranta i kompromitowanie go w środowisku pracy i podziemia „Solidarności”.

- wytworzenie dogodnej sytuacji operacyjnej pozwalającej na ewentualne pozyskanie do współpracy celem neutralizacji.

Plan czynności operacyjnych postanowił objąć kontrolą jego działalności wykorzystując „wyselekcjonowane źródła agenturalne”. Do nich należało opracować szczegółowe wytyczne, które pozwolą ustalić z osoby kontaktujące się Kocotem, które doprowadzą do źródła wydawania WZ i osób kolportujących. Ppor. Cz. Adamczyk założył w planie wprowadzenie do tej grupy osobowych źródeł informacji OZI, celem jej dezintegracji. Postanowiono także sprawdzić możliwość dotarcia do najbliższej rodziny Romana Kocota oraz osób mieszkających w jego pobliżu pod kątem operacyjnego wykorzystania. Zakładano też możliwość zainstalowanie podsłuchu w jego mieszkaniu.

Celem podniesienia wiarygodności agenta Wiesława Żyły postanowiono dostarczać mu materiały podziemnej Solidarności Regionu Małopolska oraz polecono przekazywać Kocotowi. Materiały te pochodziły z KM MO Kraków. Niezależnie od tego w ramach akcji specjalnych Cz. Adamczyk zalecił „inspirowanie sytuacji konfliktowych w otoczeniu Romana Kocota, celem izolowania go w miejscu pracy”.

Zaopatrzone w materiały i wytyczne swego podwładnego Wiesława Żyła meldował o spotkaniach i powiązaniach Kocota z podziemiem Solidarności huty.

W niedługim czasie Prokuratura Rejonowa w Dąbrowie Górniczej wszczęła śledztwo przeciwko Markowi Nowickiemu zarzucając mu „przestępstwo z art. 46 st. 1 dekretu z 12.12.81 roku o stanie wojennym i art. 237KK tj. o kolportaż materiałów propagandowych nawołujących do podjęcia akcji protestacyjnej”. Jego zatrzymanie spowodowało u Kocota zaniepokojenie. Jak donosił tw „Paweł” - stał się ostrożny, obawia się że może znajdować się pod kontrolą bezpieki.

Mimo tego nadal zebrał pieniądze tym razem dla „obrońcy aresztowanego Marka Nowickiego”. W kolejnym meldunku tw. bezpieka dowiedziała się o planach przewiezienia w dniu 20.10.1982 w nowe miejsce urządzeń poligraficznych na których był drukowany Wolny Związkowiec. Do realizacji jednak nie doszło, być może ze względu na niepewną sytuację związaną z zatrzymaniem Nowickiego. Postanowiono przeczekać ten okres a kontakty w grupie ograniczyć do minimum. Kocot rozważał nawet możliwość włączenia się do działań w grupie inicjatywnej nowych Związków Zawodowych na wydziale, by odwrócić uwagę od swojej osoby. Zrezygnował nawet z czynnego udziału w zgromadzeniu pomiędzy a II zmianą 10.11.1982 roku przed krzyżem k. bramy głównej huty Katowice do którego nawoływał Wolny Związkowiec. Po zorientowaniu się, że jest filmowane zrezygnował ograniczając się jedynie do obserwacji.

Jakich argumentów użyła SB w stosunku do Romana Kocota - aktywnego działacza podziemnej Solidarności, że przeszedł na ich stronę, przyjął pseudonim „Czesław” i zaczął donosić na swych kolegów? - w następnym wydaniu WZ. (jz)

NIE! – dla przymusowych odejść na świadczenie przedemerytalne

cd ze str. 1 Moim zdaniem jest to rozkradanie stanowisk pracy przez ludzi, którzy zdecydowali się zakład opuścić za niemalą odprawą, a teraz nadal pracują na jej terenie. Jako związek będziemy się temu przyglądać i taki proceder fizycznie eliminować. Są to ludzie, którzy wykorzystują swoje znajomości i powiązania z okresu zatrudnienia w AMP.

Dodatkowo oburzającym jest, iż zamierza się wysłać teraz na świadczenia osoby, które chciały odejść w ramach programu POP – gdy za odejście pracownik otrzymywał dużą odprawę, ale wówczas im na to odejście nie udzielono zgody, a teraz wysyła się ich praktycznie z niczym. Przecież byli to wyselekcjonowani świetni fachowcy, bez których poszczególne wydziały miały by duże problemy z dalszym funkcjonowaniem. A dzisiaj nagrodą dla nich jest brak podwyżek płac i ciągła niepewność o dalsze zatrudnienie. Nie jest to w porządku. Jako związek - będziemy bacznie obserwować jak jest prowadzona polityka zatrudnienia w AMP.

Kolejnym tematem poruszonym przez Przewodniczącego jest kwestia zwiększonej w ostatnim roku wypadkowości, na którą zapewne przekłada się stres pracowników. Często na urządzeniach pracują nowi, niedoświadczeni pracownicy zatrudnieni przez zewnętrzne firmy z tzw. „łapanki”. Jak to jest, że pracodawca za priorytet stawia kwestię bezpieczeństwa pracy, a z drugiej strony stwarza podstawy do zwiększonej wypadkowości? (AS)

W kolejce pod prysznic

W poniedziałek 7 czerwca br. do naszego związku wpłynęła skarga kierowana do Dyrekcji AMP na skandaliczne warunki sanitarne kobiet panujące w obszarze Walcowni Dużej (DWG).

Podpisanych pod pismem 45 kobiet zażądało bezwzględnego rozwiązania problemu, jaki stanowi brak wody w damskiej łaźni. Zdaniem pań uwłaczające jest, iż aby móc się umyć po ciężkim dniu pracy w brudzie – muszą czekać aż skończą korzystać z kąpieli mężczyźni, ponieważ zbyt niskie ciśnienie wody powoduje, że kobietom jej nie wystarcza. Panie czują się szczególnie szycanowane i dyskryminowane z tego powodu tym bardziej, iż opisana sytuacja trwa już od dłuższego czasu, a wszelkie podejmowane w tym temacie interwencje nie przyniosły do tej pory żadnego skutku. Miejmy nadzieję, że Dyrekcja podejmie do sprawy poważnie i nie nakaze panom być dżentelmenami, by udzieliłi pierwszeństwa paniom w kąpieli. (AS)



Powrót z OFE do ZUS

Będąc w końcowej fazie uzgodnień międzyresortowych założenia do projektu nowelizacji ustawy o emeryturach kapitałowych, autorstwa resortu pracy, przewidują zmianę podziału składki między ZUS i OFE. Do ZUS miałyby trafić 16,5 proc. miesięcznej pensji pracownika, zaś do OFE 3 proc. Inna proponowana zmiana stanowi, że osoby przechodzące na emeryturę mogłyby wybrać oszczędności z OFE i przeznaczyć je na dowolny cel.

Resort pracy rozważa też wprowadzenie do projektu założeń przepisu, który umożliwiłaby wycofanie z OFE przez osoby, które go dobrowolnie wybrały (urodzone w latach 1949-1968). Osoby rozpoczynający pracę, będą mogły wybrać, czy chcą należeć do Otwartych Funduszy Emerytalnych, czy tylko do ZUS. Ci zaś, którzy do OFE należą, powinni mieć możliwość rezygnacji z nich – twierdzą autorzy projektu. Minister pracy podkreśliła, że "przez 10 lat funkcjonowania, OFE nie zarobiły dla przyszłych emerytów pieniędzy, które mogą być zapowiedzią wysokich emerytur. Wręcz przeciwnie, wiadomo już, że za 20-30 lat emerytury, w stosunku do ostatniego wynagrodzenia pracownika, będą o ok. połowę niższe od obecnych, z ZUS". Zgodnie z zasadami obowiązującego od 1999 r. tzw. kapitałowego systemu emerytalnego, każdy pracujący odprowadza do ZUS 12,2 proc. swojej pensji, zaś do OFE 7,3 proc. Pieniądze są gromadzone na indywidualnych kontach ubezpieczonego w OFE i ZUS. Po osiągnięciu 60 lat przez kobietę lub 65 lat przez mężczyznę, każdy dostanie emeryturę złożoną z dwóch części - jedną z ZUS, drugą z OFE.

KOMISJA „PRZYJAZNE PAŃSTWO” PROPONUJE:

Tylko dzień urlopu na żądanie w kwartale

Sejmowa Komisja „Przyjazne Państwo” chce, żeby pracownicy nie mogli korzystać z czterech dni urlopu na żądanie z rządu. Posłowie komisji chcą ograniczyć taką możliwość w dowolnie wybranym przez pracownika terminie. W tej sprawie komisja przygotowuje projekt zmiany kodeksu pracy. Autorzy projektu uważają, że obowiązujące zasady wnioskowania o urlop w praktyce mogą zdestabilizować organizację pracy firm, szczególnie tych, które pracują w ruchu ciągłym, dlatego proponują, by zmienić przepisy kodeksu pracy tak, by uprawniały pracownika do skorzystania tylko z jednego dnia urlopu na żądanie w kwartale.

Sejm zajmie się także likwidacją innych przepisów, które utrudniają firmom prowadzenie działalności gospodarczej i zatrudnianie pracowników. Posłowie chcą m.in., aby firmy nie musiały kierować na wstępne badania lekarskie pracowników, których w ciągu 30 dni od rozwiązania poprzedniego stosunku pracy znów zatrudnią na podstawie kolejnej umowy. Obecnie nie muszą kierować ich na badania tylko wtedy, gdy przyjmą ich ponownie do pracy bezpośrednio po zakończeniu poprzedniej umowy (czyli najpóźniej następnego dnia).

Komisja Przyjazne Państwo odmówiła natomiast poparcia m.in. propozycji likwidacji czteroletniego okresu ochronnego przed zwolnieniem dla osób w wieku przedemerytalnym.

Tego typu zmiany mają charakter systemowy. Komisja ma zaś zajmować się tylko usuwaniem biurokratycznych obowiązków, które utrudniają działalność przedsiębiorcom.

PROJEKT ZMIAN W KODEKSIE PRACY

8 miesięcy na wykorzystanie zaległego urlopu

Państwowa Inspekcja Pracy proponuje wydłużenie 3 miesięcznego terminu wykorzystania zaległych urlopów. Inspekcja chce wydłużenia tego okresu do końca sierpnia następnego roku.

Konieczność wykorzystania zaległego urlopu jest niewygodna zarówno dla pracowników jak i pracodawców. Zgodnie z art. 168 Kodeksu pracy, jeżeli pracownik nie wykorzysta urlopu w terminie ustalonym w planie urlopów, pracodawca powinien udzielić mu zaległego urlopu najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku kalendarzowego, a więc do 31 marca. Tak ścisłe oznaczenie terminu uniemożliwia stronom ustalenie, za obopólną zgodą, innego terminu dogodnego zarówno dla pracodawcy, jak i pracownika. Ponadto w wielu przypadkach, np. w związku z chorobą pracownika czy innymi nieprzewidywalnymi okolicznościami, nie jest możliwe udzielenie pracownikowi urlopu w wymaganym ostatecznie terminie. Obecne przepisy stanowią też utrudnienie dla pracodawców, którzy muszą zmierzyć się z nagromadzeniem urlopów w stosunkowo krótkim czasie, często w okresie wyęźzonych zadań. Taka sytuacja prowadzi do zakłócenia w funkcjonowaniu przedsiębiorstwa.

Jeśli Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej przychyli się do wniosku Inspekcji Pracy, to na wykorzystanie zaległego urlopu pracownik będzie miał 8 miesięcy.

RZĄDOWY PROJEKT ROZPORZĄDZENIA

Praca na umowę zlecenie ma być tańsza

Firmy zatrudniające zleceniobiorców skorzystają z takich samych zwolnień w opłacaniu składek do ZUS jak w przypadku pracowników - przewiduje rządowa nowelizacja rozporządzenia.

Ministerstwo pracy przygotowało projekt rozporządzenia zmieniającego zasady ustalania podstawy wymiaru składek na ubezpieczenie społeczne i rentowe. Nowelizacja zakłada, że podstawy wymiaru składek dla osób wykonujących prace na podstawie umowy agencyjnej lub umowy zlecenia lub innej umowy zawartej na podstawie Kodeksu cywilnego nie będą stanowiły przychodu m.in. z nagród lub ekwiwalentów. Pracodawca nie będzie także musiał płacić składek np. od odszkodowania za utratę lub uszkodzenie przedmiotów osobistego użytku. Do podstawy wymiaru składek nie będą też doliczone wydatki wynikające z przepisów o bezpieczeństwie i higienie pracy oraz ekwiwalent za nie wypłacany. Tak samo będą traktowane wydatki na pranie odzieży roboczej, używanie odzieży i obuwia własnego zamiast roboczego oraz wartość otrzymanych przez pracowników m.in. bonów uprawniających do posiłków oraz napojów bezalkoholowych.

W sprawie zmian dot. podwyżek opłat za użytkowanie wieczyste

Biuro rzecznika praw obywatelskich domaga się od rządu ukroczenia praktyk podnoszenia przez gminy, że zbyt wysoko opłat za wieczyste użytkowanie gruntów. Gminy robią to zgodnie z prawem, bo w przepisach brak jest odpowiednich regulacji. Biuro domaga się od rządu ukroczenia takich praktyk i uregulowania w racjonalny sposób zasad obliczania tych opłat. W piśmie do ministra infrastruktury, pełniący obowiązki RPO Stanisław Trociuk przypomina, że zgodnie z ustawą o gospodarce nieruchomościami za oddanie nieruchomości gruntowej w użytkowanie wieczyste pobiera się pierwszą opłatę i opłaty roczne. Taka opłata w drodze przetargu podlega zapłacie jednorazowo, nie później niż do dnia zawarcia umowy o oddanie tej nieruchomości w użytkowanie wieczyste. Natomiast opłaty roczne wnoszą się przez cały okres użytkowania wieczystego, w terminie do dnia 31 marca każdego roku, z góry za dany rok. Opłaty z tego tytułu ustala się według stawki procentowej od ceny nieruchomości gruntowej określonej zgodnie z art. 67 tej ustawy, przy czym wysokość stawek procentowych opłat rocznych jest uzależniona od określonego w umowie celu, na jaki nieruchomość gruntowa została oddana i kształtuje się w granicach od 0,3 - 3 proc. ceny nieruchomości gruntowej. Podstawą określania ceny jest według ustawy wartość nieruchomości ustalana przez rzeczoznawców majątkowych. W ocenie Biura rzecznika - ten sposób ustalania opłat rocznych, poprzez ustalanie ich jako określonego procentu wartości nieruchomości uzależnia ich wysokość od zmian wartości nieruchomości, ma swoje zalety. Wprowadza bowiem przewidywalny mechanizm ustalania wysokości opłat, zabezpieczając użytkownika wieczystego przed arbitralnymi i nieprzewidywalnymi zmianami wysokości opłat, umożliwiając jednakże również właścicielowi nieruchomości zachowanie stałej proporcji korzyści osiąganych z rzeczy do jej wartości. Właściwe funkcjonowanie tego mechanizmu zakłada jednak racjonalne zachowanie stron tego stosunku prawnego, które w przypadku istotnej zmiany wartości nieruchomości oddanej w użytkowanie wieczyste uruchamiają proces aktualizacji opłat rocznych. Ustawa daje wprawdzie gminom możliwość corocznej aktualizacji opłat, jednak - wobec braku ustalonej wartości katastralnej, która stanowiłaby podstawę uruchomienia generalnego mechanizmu waloryzacji - aktualizacja wymaga ciągłego zatrudniania biegłych od wyceny nieruchomości. - Jest więc oczywiście, że proces aktualizacji, ze względu na swą masowość, ulega wydłużeniu w czasie. Z tego powodu użytkownicy wieczystości uiszczają opłaty ustalone w różnych latach, także w odległej przeszłości, co oczywiście wpływa zasadniczo na ich wysokość. Konsekwencją tego jest nie tylko znaczne, nieusprawiedliwione, zróżnicowanie należności, ale i w niektórych przypadkach ich nieprzewidywalność. Wraz ze zjawiskiem szybkiego wzrostu wartości nieruchomości położonych w dużych aglomeracjach powoduje to, że różnica w wysokości opłat przed i po dokonaniu aktualizacji sięga nawet kilku tysięcy procent. W tej sytuacji Biuro rzecznika zwróciło się do ministra o podjęcie działań legislacyjnych zmierzających do wprowadzenia uregulowań prawnych, ograniczających możliwość rażącej podwyżki z tego tytułu i spowodowanie rozłożenia w czasie dostosowywania wysokości opłat rocznych do wartości rynkowej nieruchomości.



Kosztami przezwyciężenia kryzysu najbardziej obciążono pracowników

To pracownicy najbardziej odczuli skutki kryzysu - taką tezę stawia w raporcie „Praca Polska 2010” - Komisja Krajowa Solidarności oraz firma doradcza S. Partner/Grupa Syndex.

Zdaniem autorów raportu - firmy zbyt szybko i łatwo pozbywały się pracowników, wykorzystując do tego kryzys, choć większość z nich miała pod koniec roku zysk. Raport przytacza dane, z których wynika, że w Niemczech i we Francji zastosowano inne metody przezwyciężenia kryzysu, które pozwoliły uniknąć likwidacji co najmniej 650 000 miejsc pracy w Niemczech, a ok. 250 000 we Francji.

Zdaniem władz związku sytuacja na rynku pracy jest chora. Coraz więcej ludzi traci pracę, stałe zatrudnienie zastępowane jest czasowym, rosną dysproporcje między wynagrodzeniami, częścią społeczeństwa uboższe, a mimo to polityka społeczna państwa nie zmienia się wyraźnie. Polskie rodziny nie tylko mają coraz mniej oszczędności, ale coraz więcej z nich popada w długi. Dlatego „S” postuluje rozpoczęcie rozmów na temat zmian w sposobie wynagradzania. Dla związku ważne jest stopniowe podnoszenie płacy minimalnej do 60 proc. przeciętnego wynagrodzenia. Konieczne jest też obniżenie podatków od najniższych wynagrodzeń.

„Solidarność” cytuje dane Eurostatu, z których wynika, że jeszcze przed spowolnieniem, w 2008 r., 11 proc. zatrudnionych na pełnym etacie, to byli tzw. ubodzy pracujący. Oznacza to, że dochody osiągnięte z pracy nie gwarantują im życia powyżej granicy ubóstwa. A to odbija się na sytuacji rodzin z dziećmi, które należą do najuboższych w UE. Komisja Europejska już w 2008 r. alarmowała, że co czwarte dziecko w Polsce zagrożone jest ubóstwem.

Stres wykańcza polskich pracowników

Według badań przeprowadzonych przez firmę Extended DISC - polscy pracownicy należą do najbardziej zestresowanych na świecie. Mają problemy z sercem, narzekają na notoryczne bóle głowy, częściej chorują, cierpią na bezsenność, miewają nerwice - mówią o wypaleniu zawodowym.

Zdaniem Extended DISC - przyczyną takiego stanu jest zawrotne tempo pracy, rywalizacja ze współpracownikami, praca za dwóch a nawet kilka osób, a także ciągła obawa o utratę miejsca pracy. To zjawisko znacznie spotęgował kryzys gospodarczy i nasilające się głosy pracodawców o konieczności obniżania kosztów, kojarzące się jednoznacznie ze zwolnieniami. Według badających - w Polsce bagatelizuje się znaczenie ciągłego napięcia. Pracodawcy zdają się nie dostrzegać problemu. Zamiast rozwiązywać problemy i konflikty w pracy, udają, że ich nie ma. Również pracownicy, kosztem własnego zdrowia godzą się na: pracę po godzinach, obniżenie pensji czy nadmierne obowiązki.

Nadużywanie kawy i napoi pobudzających, a w ekstremalnych przypadkach ucieczka w spożywanie alkoholu i innych używek, często są przyczyną warunków stresogennych w miejscu pracy.

Objawy permanentnego stresu narastają stopniowo i z czasem dochodzi do ich kumulacji. Zaczyna się od uczucia przemęczenia i problemów z zasypianiem. Później dochodzą bóle głowy, problemy z sercem, żołądkiem i trudności z opanowywaniem emocji. W następstwie dochodzi do problemów zdrowotnych. Pracownik staje się wyczerpany fizycznie i psychicznie. Nie ma sił, ani motywacji do dalszej pracy. Pracodawca nie wie o fakcie, że zwiększona absencja w pracy może być spowodowana chorobami wywołanymi przez stres.

Według Extended DISC - to groźne zjawisko - to nie tylko problem pracowników. Obniżenie motywacji i satysfakcji podwładnych i atmosfera niechęci w firmie wpływają na zmniejszenie wydajności i produktywności całej firmy.

Jak minimalizować przyczyny stresu? Extended DISC zaleca efektywne zarządzanie czasem pracy. Kierownicy powinni dbać o racjonalny podział pracy pracowników i stawiać im wyłącznie realne do osiągnięcia cele. Pracodawcy powinni unikać obciążania pracowników nadmiernymi, niemożliwymi do osiągnięcia zadaniami. Szczególnie ważna jest dbałość o dobrą atmosferę w pracy oraz nie doprowadzanie do powstawania sytuacji konfliktowych.

Dobry pracodawca wie jak ważna jest równowaga między życiem osobistym a pracą pracowników. Zachowanie tych proporcji procentuje zrelaksowanym i wypoczętym pracownikiem, co ma zasadniczy wpływ na jakość pracy. Pracownicy powinni mieć zapewniony dostęp do pełnych świadczeń zdrowotnych.

Według Extended DISC - ważna też jest odpowiednia motywacja pracowników. Groźby, nagany czy widmo redukcji stanowiska niszczą satysfakcję pracowników z wykonywanych obowiązków i sprawiają, że każdy chce wykonać tylko to co musi, by nie narażać się. Zdecydowanie skuteczniejsze jest motywowanie pozytywne, zarówno materialne, jak i pozamaterialne. Nagrody, wyróżnienia, premie, awansy sprawiają, że pracownik identyfikuje się z firmą oraz zwiększa się jego pewność siebie w pozytywnym tego słowa znaczeniu.

Według Extended DISC - ważną sprawą jest zdrowie pracowników, w tym odżywianie. Komponując posiłki należy sięgać po produkty bogate w witaminy z grupy B - odpowiadające za funkcjonowanie układu nerwowego, a także magnez - hamujący wydzielanie hormonów stresu. W konkluzji raportu - Extended DISC stwierdza, że wciąż niewielu pracodawców stara się zminimalizować odczuwany przez swoich pracowników stres. Dlaczego? Być może uważają, że stres mobilizuje. I mają rację, jednak tylko w odniesieniu do stresu sporadycznego i umiarkowanego. Notoryczny stres zdecydowanie nie pomaga działając na niekorzyść zarówno pracownika, jak i pracodawcy.

Zewnętrzna przyczyna wypadku przy pracy

Nie można nadawać charakteru przyczyny zewnętrznej, w rozumieniu definicji wypadku przy pracy, samemu faktowi zdenerwowania, spowodowanemu np. przesunięciem pracownika do innej pracy. Również nie można uznać za wypadek przy pracy zawału serca, który wystąpił u pracownika po doręczeniu mu wypowiedzenia umowy o pracę (uchwała SN z dnia 6 maja 1976 r., III PZP 2/76, OSNC 1976, nr 11, poz. 239). W sentencji swego uzasadnienia Sąd Najwyższy wypowiedział pogląd, że wręczenie pracownikowi pisma zawierającego oświadczenie pracodawcy o wypowiedzeniu umowy o pracę nie stanowi nagłego zdarzenia, wywołanego przyczyną zewnętrzną - wypowiedzenie stanowi czynność prawną, mieszczącą się w granicach uprawnień pracodawcy.

Przyczyną zewnętrzną wypadku przy pracy może być wykonywanie codziennych obowiązków pracowniczych, jeżeli przyczyniły się w znacznym stopniu do pogorszenia samostnej choroby (wyrok SN z dnia 5 lutego 1997 r., II UKN 85/96, OSNAP 1997, nr 19, poz. 386).

Od 1 czerwca br. wyższy zasiłek dla bezrobotnych

Od 1 czerwca, bezrobotni, którzy w bieżącym roku rozpoczęli pobieranie zasiłku, uzyskają go w wyższej kwocie. Zasiłek dla bezrobotnych wzrasta o 3,5 proc. To skutek corocznej waloryzacji. Przez pierwsze trzy miesiące bezrobotni otrzymują 742,10 zł (dotychczas 717 zł). Potem, przez kolejne trzy lub dziewięć miesięcy, będą mieli 582,70 zł zasiłku (dotychczas 563 zł). Wyższy zasiłek otrzymają także ci bezrobotni, którym przyznano go do końca ubiegłego roku. Od 1 czerwca będą pobierali 595,20 zł (dotychczas 575,00 zł).

Płaca minimalna w górę

Od 1 stycznia 2011 r. minimalne wynagrodzenie za pracę wzrosło o 5,2 proc. Ma ono wynieść co najmniej 1 tys. 386

Taką decyzję podjęła Rada Ministrów we wtorek 8 czerwca.

Z propozycją wzrostu płacy minimalnej w tej wysokości wystąpiło Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej.

Przyjęta przez rząd kwota stanowi 40,7 proc. prognozowanego przez Ministerstwo Finansów przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce narodowej w 2011r., które wynosi 3 tys. 403 zł. Propozycja wysokości minimalnej płacy na kolejny rok jest przedstawiana Komisji Trójstronnej do spraw Społeczno-Gospodarczych do 15 czerwca każdego roku.



Nie wiesz ? Pytaj !

Przewodniczący MOZ NSZZ "S" ArcelorMittal Poland
Interwencje, płace, zatrudnienie
Prawo pracy, BHP, SIP
Sprawy organizacyjne, sprawy socjalne
Sprawy finansowe
Porady prawne

Dyżury prawne DAMM 4 pok. 5 – poniedziałek i czwartek 12:00 - 15:00
po uprzednim uzgodnieniu terminu wizyty w sekretariacie związku tel. 61 - 05

Kasa związku czynna od poniedziałku do piątku w godz. 12:00 - 15:00

Internetowa strona www.solidarnosc.mittal.net.pl www.mittal.net.pl

Poczta do sekretariatu solhk@poczta.onet.pl do redakcji: redakcja@solidarnosc.mittal.net.pl

Interwencje

- **Jerzy Goiński** tel. **776 61 05**
- **Lech Majchrzak** tel. **776 92 37**
- **Miroslaw Nowak** tel. **776 75 97**
- **Stanislaw Szrek** tel. **776 61 90**
- **Aleksandra Pilczuk** tel. **776 88 44**
- **Ewa Kobus**

Wycieczki - wypoczynek - rekreacja

19 - 26 czerwca

Komisja Wydziałowa „S” Walcowni Średniej DWS zaprasza:

nad morze do Mielna - Unieście

Organizator zapewnia: transport autokarem klasy LUX, ubezpieczenie NW 10 tys. PZU. Zakwaterowanie w Ośrodku Wczasowym „Bałtyk” 50 m od plaży w 2 os. pokojach z możliwością dostawek. Wszystkie pokoje posiadają łazienki, TV satelitarna, radioodbiornik, telefon, czajnik bezprzewodowy, parawany plażowe.

Cena wycieczki - 590 zł/osoby. Pełny koszt: 750 zł. - Dzieci do lat 10 - 406 zł. Dzieci do 3 lat transport plus ryczałt 181 zł. Cena obejmuje wyżywienie 2 razy dziennie (śniadanie stół szwedzki i obiadokolacja). Zakwaterowanie 7 noclegów, ognisko z pieczeniem kiełbasek wycieczka do Dobrzycy Ogrody Hortulusa, wieczorek przy muzyce na żywo z poczęstunkiem. Wycieczka do Aquaparku w Jarosławcu.

Wyjazd - 19.06 godz. 6:00 spod ZOZ. **Powrót - 26.06** wieczorem.

Zapisy: Jerzy Parafiniuk tel. 87 02 br. IV, kom 507 562 199,

Reszta należności do 15 czerwca.



30 czerwca - 9 lipca br.

do Ustronia Morskiego

Zakwaterowanie w Willi „BŁĘKITNA LAGUNA” o wysokim standardzie, w Centrum miasta położonym 250 m od morza w 2, 3 i 4 os. pokojach z pełnym węzłem sanitarnym. W każdym pokoju komfortowe meble, telewizor, lodówka, czajnik naczynia, sprzęt plażowy. Wszystkie pokoje z balkonami.

Koszt wycieczki: osoba dorosła 710 zł po dofinansowaniu, dzieci od 3 - 10 lat - 600 zł - 1/2 wyżywienia po dofinansowaniu, dzieci do lat 3 - 203 zł - po dofinansowaniu, emeryci, renciści podatek od dofinansowania + 20 zł. Cena obejmuje pracowników Arcelor-Mittal Poland.

Cena dla pracowników spółek w zależności od dofinansowania w danej spółce. W cenie wycieczki: zakwaterowanie (7 noclegów, 8 dni), wieczorek zapoznawczy, ubezpieczenie, podatek VAT, wyżywienie 2 x dziennie (śniadania i obiadokolacja), opłata klimatyczna. Wycieczki do Kołobrzegu, Dobrzycy, Gąsek i Międzyzdroje.

Zapisy z zaliczką 100 zł od osoby przyjmują Zdzisław Cieśla tel. 503 036 951 lub 32 757 64 31. Całość wpłaty do 15 czerwca.

Wyjazd 21 czerwca godz. 22:00 z parkingu ZOZ.

26 czerwca - 3 lipca

Komisja „S” E i R zaprasza:

do Krynicy Morskiej

Zakwaterowanie w OW „CARO” w pokojach 1, 2, 3 i 4 3 os. z pełnym węzłem sanitarnym. Ośrodek znajduje się o 50 m od morza. W programie: wycieczka do Gdańska, rejs statkiem po Bałtyku, zabawa na morzu przy muzyce mechanicznej, grill z muzyką na żywo. Organizator zapewnia przejazd autokarem klasy lux, ubezpieczenie, śniadania i obiadokolacje.

Wyjazd 26.06 godz. 6:00 z parkingu ZOZ. Powrót 3.07 wieczorem.

Koszt wycieczki – osoba dorosła 747 zł. Dzieci do lat 10 – 516 zł. Do lat 3 - 171 zł.

Zgłoszenie wraz z wpłatą całości do 15 czerwca. Emeryci i renciści płacą przy zapisie 10 proc. podatku.

Zapisy: Andrzej Chrzanowski w wtorki i czwartki w godz. 10:00-14:00.

Tel. 97 47 kom. 600 695 325. Opłata klimatyczna na miejscu.

3 lipca

Komisja Wydziałowa „S” ZWP zaprasza na jednodniową wycieczkę rekreacyjną:

do Szczawnicy

Wyjazd 3 lipca o godz. 6:00 z parkingu ZOZ. Powrót w godz. wieczornych. Cena wycieczki będzie podana po kalkulacji z Partnerem.

Informacji udzielają oraz zapisy do 15 czerwca przyjmują:

Jan Czerw tel. 503 067 339

oraz Alojzy Lorek tel. 604 442 554

20 - 29 sierpnia

Komisja Wydziałowa NSZZ „S” EIR zaprasza :

do Władysławowa

Organizator zapewnia: przejazd autokarem, ubezpieczenie, zakwaterowanie w OW „HELENKA” w 2, 3 i 4 osobowych pokojach, z pełnym węzłem sanitarnym, TV, 7 noclegów, śniadania i obiadokolacje oraz zabawa przy kaszubskiej orkiestrze w Mrzeżynie. Wycieczka do Trójmiasta lub na Hel, wycieczka statkiem po morzu.

Cena w trakcie uzgadniania ze spółką Partner. Opłata klimatyczna płatna na miejscu.

Wyjazd 20 sierpnia godz. 22:00 z parkingu ZOZ. Powrót - 29 sierpnia ok. godz. 6:00 parking ZOZ. Zapisy A. Chrzanowski tel. 97 47 we wtorki i czwartki od godz. 10-14 tej.

Tel. kom. 600 695 325



10 - 18 września

Komisja „S” Tokarni Walców i Składu Wyrobów Gotowych zaprasza:

do Krynicy Morskiej

Organizator zapewnia: zakwaterowanie w Ośrodku Wczasowym „LUXUS” w pokojach 2 i 3 os. z pełnym węzłem sanitarnym, z wyżywieniem (śniadania i obiadokolacja) kolację bankietową z muzyką.

W programie: wycieczka całonocna z przewodnikiem do Malborka lub inne okolice.

Koszt wycieczki: dla członków „S” i ich rodzin 520 zł/os.

Dla pozostałych korzystających z ZFSS 560 zł/os.

Wyjazd 10 września godz. 23:00 parking ZOZ.

Powrót 18 września (sobota) w godz. nocnych.

Informacje i zapisy: Eugeniusz Gerke tel. do pracy 78 79, kom. 666 086 259

Przy zapisie zaliczka 100 zł/osoby nie podlega zwrotowi.

14 - 23 sierpnia

Komisja Wydziałowa „S” Biura Utrzymania Ruchu ZU informuje, że posiada jeszcze:

Wolne miejsca do Łeby

Zakwaterowania w Domu Wczasowym „STAR” w pokojach 2, 3 i 4 osobowych z pełnym węzłem sanitarnym. Ośrodek położony jest na strzeżonej działce rekreacyjnej z dużą ilością zieleni. Na terenie ośrodka znajdują się: kawiarnia, bilard, sala konferencyjna, siłownia, boiska do piłki nożnej, siatkówki, siatkówki plażowej, plac zabaw dla dzieci, miejsce na ognisko.

Wyjazd 14 sierpnia o godz. 22:00 z parkingu ZOZ.

Powrót 23 sierpnia w godz. porannych. Szczegółowych informacji udziela Ewa Łukaszińska tel. 504-186-422,

Wydaje MOZ NSZZ Solidarność ArcelorMittal Poland S.A. O/Dąbrowa Górnicza.

Redakcja: Jacek Zommer, Agnieszka Segda tel. 032 776 97 07,

Adres redakcji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Górnicza.

Druk: Unimed Sp. z o.o. Poligrafia 795 -51-61

Nakład 2500 egz.