

## Umorzenie śledztwa w sprawie represji w Hucie Katowice

Przestępstwa polegające na psychicznym i fizycznym znęcaniu przez funkcjonariuszy SB oraz ZOMO wobec działaczy Solidarności podczas strajku w grudniu 1981 roku w Hucie Katowice i po jego zakończeniu przedawniły się z dniem 1 stycznia 1995 roku. Tak uznała prokuratura Oddziałowej Komisji Ścigania Zbrodni przeciwko Narodowi Polskiemu w Katowicach w postanowieniu z dnia 3 lutego 2011 roku sygn. Akt S 115/04/Zk. Jako podstawę umorzenia wskazano uchwałę Sądu Najwyższego z dnia 25 maja 2010 roku I KZP 5/10.



To oznacza, że przestępstwa dokonane przez funkcjonariuszy SB oraz ZOMO wobec poszkodowanych: Witolda Brylińskiego, Stanisława Wnuk-Lipińskiego, Zdzisława Cybulskiego, Wojciecha Marusińskiego, Jerzego Nadolskiego, Romana Kocota, Janusza Gatza, Ryszarda Rudnickiego, Andrzeja Wernera, Leszka Kucharewicza, Wojciecha Podonca, Tadeusza Lazarewici, Jana Jabłońskiego i Jana Grzelaka przedawniły się. Wyrok ten może mieć precedensowe znaczenie w innych tego rodzaju postępowaniach, prowadzonych zarówno w IPN, jak i przed sądami powszechnymi. Pełny tekst z opisem represji na działaczach „S” na stronie: [www.solidarnosc.mittal.net.pl](http://www.solidarnosc.mittal.net.pl) (iz)

## MENU POSIŁKÓW W ZAKŁADOWYM INTRANECIE

### Nowe zasady żywienia zbiorowego w AMP

Zgodnie z założeniami wprowadzonego z dniem 1 marca nowego modelu żywienia w ArcelorMittal Poland każdy pracownik Spółki będzie mógł korzystać z bezpłatnego posiłku w dniu pracy. Zmienia się więc dotychczasowy model posiłków profilaktycznych, do których uprawniona była tylko określona grupa osób.

Zarządzenie dyrektora generalnego nr 1/2011 wprowadza dwa rodzaje posiłków:

- funkcjonujące do tej pory posiłki profilaktyczne dla osób uprawnionych
- posiłki regeneracyjne (abonamentowe) dla pozostałych pracowników.

Osoby, które utraciły uprawnienia do posiłku profilaktycznego będą mogły korzystać z posiłku regeneracyjnego z równoczesną rekompensatą podatku. Pozostali korzystający z tych posiłków, zostaną obciążeni podatkiem w wysokości 19 proc.

Jak podkreśla Janusz Jonkisz, szef działu spraw socjalnych i bytowych - zarówno pracownicy uprawnieni do posiłków profilaktycznych, jak i pozostałe osoby będą mieć do wyboru ten sam zestaw potraw. Wszystkie serwowane dania będą wysokoenergetyczne spełniające wymagania prawne. Docelowo zamierzamy wprowadzić elektroniczny system rozliczania kartek posiłkowych. Póki co każdy pracownik otrzyma „kartkę” uprawniającą do 22 posiłków w miesiącu. Ich dystrybucją będą się zajmować wyznaczeni przez kierowników koordynatorzy. Więcej str. 2



## Ubrania z kodem paskowym będą rejestrowane w systemie ewidencyjnym Impel przejął usługę prania odzieży pracowników AMP

„ArcelorMittal Poland” podpisał umowę z firmą IMPEL Rental Sp. z o.o. na usługę prania, dezynfekcji i prasowania odzieży roboczej i ochronnej dla pracowników AMP. W ramach umowy Impel będzie odbierał i dostarczał odzież do pojemników w miejsca wyznaczone przez pracodawcę. Odzież będzie dezynfekowana, a technologia tego procesu zapewnia kompletne odkażenie bakteriobójcze, grzybobójcze oraz wirusobójcze.

Ubrania robocze i ochronne pracowników, jeśli zajdzie taka potrzeba będą naprawiane w zakresie: skrócenia nogawek i rękawów, naszywania łąt, szycia ubrania po szwie, cerowania maszynowego, uzupełnienia guzików, nabicia nap, oraz znakowanie odzieży. Wymiana odzieży przeznaczony do prania odbywać się będzie wg ustalonego harmonogramu przygotowanego przez stronę - indywidualnie dla każdej wskazanej lokalizacji.

Impel przeprowadzi próbne pranie, na podstawie którego zostanie określona minimalna gwarantowana ilość prani, po których odzież zachowa swoje parametry ochronne, będzie czysta i będzie nadawała się do ponownego użycia.

Wszystkie sorty będą oznakowane metodą termiczną etykietami zawierającymi kody kreskowe: z imieniem i nazwiskiem pracownika, nr sztuki odzieży, nr szafki. Wszystkie ubrania będą zarejestrowane w systemie ewidencyjnym AMP.

Każdy pracownik otrzyma 3 komplety ubrań roboczych i ochronnych. System kodowy na ubraniu pozwoli na śledzenie, gdzie aktualnie dane ubranie znajduje się: czy jest w magazynie, czy użytkowane jest przez pracownika, czy też w praniu. System prania i czyszczenia odzieży zostanie wstępnie przetestowany na wydziałach Walcowni Dużej i Średniej dąbrowskiego oddziału AMP oraz w Koksowni w Krakowie.

Wyniki testów zostaną przedstawione na posiedzeniu Komisji Głównej AMP w marcu 2011.

W przyszłości papierowe karty wydawania odzieży w magazynach będą zastąpione monitoringiem - systemem BAAN.

Aktualnie na wydziałach trwają przygotowania do wydzielenia miejsc składowania i odbioru odzieży. (jz)



## Ekstremalne warunki pracy z zagrożeniami

Nasz apel, do pracowników o większe zaangażowanie się w sprawę eliminowania zagrożeń na stanowiskach pracy przynosi efekty. Otrzymujemy coraz więcej sygnałów, w których nasi rozmówcy wskazują miejsca stanowiące potencjalne źródła wypadków oraz pomieszczenia w których pracują, których stan techniczny i sanitarny bardzo odbiega od przyjętych norm i standardów. Najwięcej sygnałów nadchodzi ze stalowni, wielkich pieców, spiekalni, sortowni koksu i wywrotnicy wagonów z koksem, tj. z wydziałów, gdzie występują szczególnie uciążliwe warunki pracy związane z zapyleniem.

Pracownicy stalowni mówią o koszmarnych warunkach na ich wydziale a zwłaszcza na hali lejniczej. Brud i kilkuletni niesprzątnięty pył zmieszany ze śmieciami, zużytymi maskami i skrzepkami powodują, że wiele miejsc przestało być bezpiecznymi dla pieszych, a niektóre miejsca w ogóle są nieprzejezdne dla wózków, czy spawarek. Taki stan występuje zarówno na poziomie „0” jak i na wysokościach. - *Kiedyś było dość ludzi i porządek był na bieżąco utrzymywany. Teraz nie ma kim tego robić, bo tylko garstka została i zajęta jest produkcją lub służy do poganiania* – żali się pracownik tego wydziału.

Nie wszyscy zdają sobie sprawę z zagrożenia dla zdrowia, jeśli sami nie zadbają o noszenie masek przeciwpyłowych, to konsekwencje dadzą znać w przyszłości w postaci chorób związanych układem oddechowym tj., przewlekły nieżyt oskrzeli, rozedma płuc, niewydolność krążenia a niewykluczone, że nowotwór.

W ostatnich dniach odwiedziliśmy wiele takich miejsc dokumentując je zdjęciami.

Odwiedziliśmy wywrotnicę wagonów w chwili rozładunku koksu. Mogliśmy się przekonać w jak uciążliwych warunkach pracuje 3 osobowa załoga. Operatora sterowni przed pyłem nie chroni nawet oszklona kabina, bo pył wciska się wszędzie. Gruba jego warstwa zalega sanitariaty i wszystkie inne pomieszczenia. W jeszcze gorszych warunkach pracuje operator ciągów technologicznych. Jego stanowisko mieści się na poziomie 3 tj. 10 metrów poniżej sterowni w bezpośrednim sąsiedztwie wysypywanego z wagonów koksu.

Zastajemy go w niedużej 1,5x2 m kabinie, która ma go chronić, ale nie stwarza mu tego komfortu ze względu na brak szczelności. W trosce o zdrowie przez prawie całą zmianę nie zdejmujemy maski przeciwpyłowej.

Równie uciążliwą pracę mają pracownicy sortowni, do których trafia koks.

Twarze obsługujących taśmy pracowników mówią same za siebie.

- *Zobaczcie w jakich warunkach pracujemy* – mówi jeden z pracowników.

Na pytanie, kiedy ostatnio przeprowadzono badania pomiaru poziomu zapylenia – wzrusza ramionami. - *Czy to ważne. Wyniki zawsze są w normie, choć widać jaka jest rzeczywistość. Gdyby zrobili pomiary w takich warunkach jak dzisiaj, kiedy podajemy silnie pylący koks z Krakowa, pewnie trzeba by zatrzymać wydział.*

- *Tak podłymi warunkami w jakich pracujemy pracodawca się nie pochwali. Nie pokażą nas delegacjom, które odwiedzają hutę. Dla nich są specjalnie wyznaczone trasy i obiekty, by pokazać zakład z jak najlepszej strony. Cóż – tak było, jest i będzie. W tym względzie nic nie zmieniło się od czasów komuny.* (jz)

## Menu posiłków w zakładowym intranecie

### Nowe zasady żywienia zbiorowego w AMP

Cd ze str. 1 Docelowo zamierzamy wprowadzić elektroniczny system rozliczania kartek posiłkowych. Póki co każdy pracownik otrzyma „kartkę” uprawniającą do 22 posiłków w miesiącu. Ich dystrybucją będą się zajmować wyznaczeni przez kierowników koordynatorzy.

W nowym modelu żywienia obowiązują trzy wykazy regulujące zasady korzystania z posiłków:

- jeden to osoby uprawnione do posiłków profilaktycznych;

- drugi - osoby uprawnione do otrzymywania nabiálu (o wartości 36 zł i 18 zł);

- trzeci funkcjonujący w krakowskim oddziale obejmuje emerytów i rencistów dotychczas korzystających z posiłków abonamentowych.

- *Badania wydatku energetycznego wykazały, że tylko niewielka grupa naszych pracowników jest uprawniona do posiłku profilaktycznego. Dlatego znaleźliśmy inne kryterium zgodne z rozporządzeniem – „wykaz osób uprawnionych do emerytur pomostowych pracujących w szczególnych warunkach (załącznik nr 1)”; jednym z wymaganych kryteriów jest tam również wydatek energetyczny – wyjaśnia Janusz Jonkisz. Dotyczy to sporej części załogi pracującej na produkcji, zwłaszcza na stanowiskach gorących.*

- *Nowy model żywienia wymaga od spółek zajmujących się żywieniem zbiorowym przystosowania się do nowych warunków, ale to będzie następowało sukcesywnie.*

Jak podkreśla Jarosław Sojka, prezes spółki Consensus - w zasadzie żywienia nic się nie zmieni. - *Część osób jak dotychczas będzie korzystała z bufetów i stołówek, pracownicy z produkcji z cateringu, czyli posiłku dostarczanego na miejsce pracy. Będziemy się starać, aby posiłki dostępne były jak najbliżej miejsca pracy.*

- *Począwszy od 18 lutego, w każdy piątek w zakładowym intranecie zostanie zamieszczone menu posiłków na następny tydzień dla poszczególnych placówek Consensusu funkcjonujących w ArcelorMittal Poland. Na początku będzie to bufet szwedzki w budynku dyrekcyjnym i restauracji Jedenastka w Dąbrowie Górniczej, a potem kolejno w pozostałych naszych placówkach – dodaje prezes Sojka. - Chcemy w ten sposób zachęcić do korzystania z naszej oferty. Menu może się powtórzyć najwyżej dwa razy w miesiącu. Każdego dnia w ofercie będą trzy posiłki, w tym jeden lekkostrawny. Pracownik może też zamiast posiłku profilaktycznego lub regeneracyjnego zjeść obiad, dopłacając różnicę w cenie na miejscu w bufecie.*

W pozostałych zakładach AM - w Chorzowie, Sosnowcu i Świętochłowicach, w których do tej pory nie było posiłków, ich dystrybucją odbywać się będzie w formie cateringowej; posiłki będą dowożone w wyznaczone miejsca z centralnej kuchni w Dąbrowie Górniczej. Dodatkowo w Zakładzie w Sosnowcu planowane jest jak najszybsze uruchomienie bufetu.

## Pracodawca uruchamia redystrybucję płac

Z dniem 1 marca 2011 r. pracodawca Arcelor-Mittal Poland SA zamierza uruchomić podwyżki płac dla pracowników, których przejęli obowiązki od osób odchodzących na renty, emerytury i świadczenia przedemerytalne.

Powyższe stanowi realizację podpisanego przez Pracodawcę ze stroną związkową w dniu 13 października ub. r. Porozumienia w sprawie redystrybucji części wynagrodzeń pracowników, z którymi rozwiązywane zostały umowy o pracę w roku 2010.

Przypomnijmy, iż Porozumienie stanowi, że w przypadku rozwiązania umów o pracę w terminie 1 września do 31 grudnia 2010r. z pracownikami posiadającymi lub nabywającymi uprawnienia do świadczeń przedemerytalnych, nabywającymi uprawnienia do rent i emerytur oraz w trybie art. 52 i 53 KP – 20 % wynagrodzeń brutto tych pracowników przeznaczonych zostanie na wzrost płac zasadniczych pracowników danej jednostki organizacyjnej (z uwzględnieniem pochodnych), którzy przejmą całość lub część obowiązków zwalnianych pracowników. Warunkiem jednak było, iż zadania wykonywane przez zwolnionego pracownika nie zostaną przejęte przez innego zatrudnionego. Powszechnie zgodnie z Porozumieniem naliczane winny być od pierwszego dnia miesiąca następnego po dniu rozwiązania umowy o pracę z odchodzącym pracownikiem.

Według przedstawionych przez pracodawcę danych podczas spotkania ostatniego Zespołu Roboczego – pracowników, którzy odeszli na świadczenia, których wynagrodzenia podlegają redystrybucji było ok. 110.

Z dniem 1 marca br. ma zostać uruchomiona przez pracodawcę podwyżka płac dla pracowników, którzy przejęli obowiązki osób, które odeszły wraz z wyrównaniem od daty odejścia tegoż pracownika.

Aktualnie do szefów wydziałów rozesłane zostały ankiety z zapytaniem kto odszedł, a także kto i ile konkretnie osób przejęło jego pracę.

Podczas posiedzenia Zespołu Roboczego Pracodawca przedstawił opracowany dokument. Solidarność nie do końca zgadza się z treścią tegoż opracowania, bowiem zawarte w nim jest oświadczenie, iż kierownik jednostki organizacyjnej nie zamierza występować o uzupełnienie zatrudnienia po pracownikach zwolnionych w okresie 01 września – 31 grudnia 2010r. Ponadto we wniosku zapisane jest, iż minimalna kwota wzrostu wynagrodzenia to 100zł, a maksymalna 500zł na pracownika przejmującego dany zakres obowiązków. Taki podział kwot jest zaskakujący dla przedstawicieli pracowników, ponieważ nie stanowi on uzgodnień stron.

Niestety, pracodawca uznał, iż treść dokumentu nie podlega dyskusjom – stanowi on wewnętrzne opracowanie AMP. Ostatecznie Solidarność neguje ten dokument, uważając, iż jest niezgodny z podpisanym w ubiegłym roku Porozumieniem. AS

**Serdeczne podziękowania dla dykcji Spółki Unimed oraz kolegów i koleżanek z pracy za udział w pogrzebie Matki składa Anna Golczyk z rodziną.**

## Kolejne zmiany w służbach kadrowo-płacowych

### Osiemdziesiąt osób bez perspektywy zatrudnienia

Problemy pracowników obsługujących ArcelorMittal Poland SA pod kątem kadrowo-płacowym ponownie znalazły się w pierwszym planie tematów Solidarności. Realne zagrożenie utraty pracy dla ok. 80 osób sieje strach, rozżalenie, a nawet niedowierzanie wśród załogi ArcelorMittal Shared Service Centre Europe Sp. z o. o. Pierwszym krokiem do zaistniałego stanu rzeczy było przeniesienie osób obsługujących kadry i płace bezpośrednio z wydziałów i skupienie ich w budynku Lipsk A. Wszyscy pamiętamy, w jakim chaosie wszystko się odbyło.

Kolejnym krokiem podjętym przez Pracodawcę było przekazanie tych pracowników wraz z czynnościami do Spółki AM Shared Service Centre Europe, skąd następnie część osób wraz z obsługiwany procesami przeniesiona będzie do hinduskiej firmy Wipro Poland Sp. z o. o. Po drodze nie brakowało wielu negatywnych emocji związanych ze zwolnieniami.

W chwili, gdy pracownicy zaczęli odczuwać pewną stabilizację, pojawiły się nowe pomysły pracodawcy na reorganizację obsługi kadrowo-płacowej. Zamiarem AM SSC E jest bowiem przekazanie tych czynności do Wipro Poland. Główny problem polega na tym, iż wraz z przekazywanymi procesami niewielka część załogi dotychczas je obsługująca mogłaby w tym podmiocie znaleźć zatrudnienia.

Już w listopadzie ub. roku Solidarność wystąpiła do AMP i SSC E z zapytaniem co do dalszego funkcjonowania służb kadrowo-płacowych. Ponieważ nie otrzymała zadowalających informacji - 4 lutego po raz kolejny wystąpiła do Prezesa Zarządu - Abhijit Roya oraz ze strony AMP - Andrzeja Węglarza z propozycją spotkania celem omówienia dalszego modelu funkcjonowania tych służb.

Równolegle odbywały się m.in. negocjacje Porozumienia w sprawie trybu rozwiązywania umów o pracę z pracownikami AM SSC Sp. z o. o. w roku 2011, które w dniu 2 lutego zostało parafowane zarówno przez stronę pracodawcy, jak i przedstawicieli organizacji związkowych obejmujących zakresem swojego działania AM SSC E. Powyższe porozumienie zakłada, iż pracownicy AM SSC E, którym pracodawca przedstawi ofertę rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron i którzy wyrażą na tą propozycję zgodę - uprawnieni będą do odprawy uzależnionej od stażu pracy w Grupie ArcelorMittal Poland. Wielkość powyższej odprawy wynosi: 5.000zł (1-5lat), 15.000zł (5-10lat), 30.000zł (10-15 lat), 45.000zł (15-20 lat), 54.000zł (20-25 lat), 64.000zł (25-30 lat), 73.000zł (30-35lat), 83.000zł (35 lat i więcej)). Porozumienie obowiązuje w okresie od 1 stycznia br. do 31 grudnia 2011r. W przypadku pracowników, którzy w 2011r. uzyskaliby uprawnienia do świadczenia przedemerytalnego - zaproponowana data rozwiązania umowy o pracę ustalona zostanie w sposób umożliwiający pracownikowi uzyskanie przedmiotowego świadczenia.

15 lutego br. odbyło się spotkanie przedstawicieli Spółki AM SSC Sp. z o. o. ze stroną związkową, którego punktem kulminacyjnym miało być podpisanie parafowanego Porozumienia. AM SSC E reprezentowali: Robert Vroklage - Manager BTO &SSC E, Adam Preiss - Członek Zarządu, Cezary Koziński - Pełnomocnik Zarządu oraz Jiri Gwoździ - Dyrektor Personalny. Ze strony MOZ NSZZ „Solidarność” udział w spotkaniu wzięli Lech Majchrzak - Wiceprzewodniczący Skarbnik.

Już na początku spotkania Lech Majchrzak zawnioskował o przedstawienie przez pracodawcę SSC E docelowego modelu funkcjonowania służb kadrowo-płacowych, a także o konkretne informacje przekazania pracowników do Wipro Poland, w szczególności, o określenie ilu pracowników przejdzie do Wipro, a ilu ewentualnie mogłoby znaleźć zatrudnienie w AMP, SSC i innych podmiotach gospodarczych powiązanych z AMP.

Niestety, pracodawca nie był w stanie udzielić szczegółowych informacji na zadawane pytania. Jak wyjaśnił jedynie Robert Vroklage - celem jest stworzenie wraz z firmą Wipro Poland Sp. z o. o. centrum kadrowo-płacowego zlokalizowanego w Dąbrowie Górniczej z globalnym systemem wdrożonym przez korporację, w którym będą czuwać nad zarządzaniem czasem pracowników. W centrum będzie tzw. call center, by pozwolić na swobodną komunikację pracownikom, ogólny adres e-mail oraz portal internetowy - studnia, by wiedzieć co w danej chwili dzieje się z obsługą. Jak poinformował - pomiędzy AMP i SSC zostały podzielone i zdefiniowane obowiązki. Aktualnie prowadzone jest szkolenie dla grupy 20 pracowników w zakresie obsługi programu SAP, który docelowo ma być stosowany do rozliczeń w AMP. Zakłada się, iż z grupy tej min. 8 osób przejdzie do Wipro Poland. Planuje się również, iż przy przejściu na nowy system płacowy SAP - przez ok. dwa miesiące (czerwiec, lipiec) równolegle prowadzone będą oba systemy - dotychczasowy BAAN i SAP, by wyeliminować ewentualne błędy w rozliczeniach. A co w takim razie z pozostałymi 82 pracownikami? Związkowcy uczestniczący w spotkaniach z pracodawcą mają wiedzę, iż jest pewna grupa pracowników, która z chęcią z propozycji odejścia w ramach Porozumienia skorzysta, jednak bardzo duża część załogi wyraża zdecydowaną chęć dalszego zatrudnienia. Dla tych osób niestety na dzień dzisiejszy pracodawca nie ma żadnej alternatywy. Pracownicy AM SSC E mają prawo czuć się szczególnie oszukani. Nie jest już tajemnicą bowiem, iż w AMP powstał i jest wdrażany projekt programu COS (Change of Operational Script - zmiana sposobu działania) zakładający, iż na największych wydziałach w Biurach wsparcia produkcji wytypowana zostanie min. 1 osoba, która będzie się zajmowała współpracą z działem HR, socjalnym i BHP. Powyższe osoby - koordynatorzy mają zostać wybrane przez Pracodawcę z poszczególnych wydziałów. Nie wzięto zatem nawet pod uwagę przyjęcia osób, które mają wioleletnie doświadczenie w tym zakresie, ponieważ nie tak dawno właśnie m.in. tymi sprawami na wydziałach się zajmowały, a zostały przekazane do SSC. A przecież w ramach tego programu ok. 12 osób mogłoby wrócić z SSC do obsługi pracowników bezpośrednio na wydziały.

Jak zaznaczył Lech Majchrzak - prowadzone zmiany należą do pilotażowego programu, który w zależności od osiągniętych efektów może być wprowadzony w innych krajach europejskich. Nie możemy zatem dawać przykładu pozbywania się doświadczonych pracowników bez zapewnienia im alternatywnych możliwości zatrudnienia.

Inną poruszoną przez Wiceprzewodniczącego kwestią było postępowanie Zarządu Wipro Poland, który wyraził niepoehlebną opinię nt. kwalifikacji zawodowych naszych pracowników. Solidarność stanowczo z tym stwierdzeniem się nie zgadza, a wręcz podkreśla, iż pracownicy służb kadrowo-płacowych AMP są pracownikami z najwyższymi kwalifikacjami do tej pracy, szczególnie dlatego, iż świetnie znają dotychczas stosowane w AMP i Spółkach zależnych systemy płacowe.

Są to osoby, które niejednokrotnie przechodziły zmiany systemów płacowych i świetnie sobie wówczas radziły, zatem pod tym względem jest to elastyczna i doświadczona kadra. Jak wynika z wiedzy Wiceprzewodniczącego - Zarząd Wipro Poland postępuje nie do końca fair próbując swoje wewnętrzne problemy załatwić kosztem pracowników SSC. Jak bowiem wiadomo - aktualnie Wipro likwiduje Wrocławski oddział Spółki, jako iż dotychczasowy klient (Credit Suisse) wypowiedział firmie umowę na świadczone usługi.

Inną kwestię stanowi fakt, iż - jak zaznaczył Lech Majchrzak - w Luksemburgu czy Francji pracownicy nie są traktowani tak jak w Polsce. W tych krajach pracownikom przede wszystkim szuka się alternatywnych miejsc zatrudnienia, a w Polsce proponuje się ewentualnie odprawę. Czujemy się gorzej traktowani przez korporację aniżeli pracownicy Europy Zachodniej. Te 82 osoby, dla których firma nie ma zatrudnienia w wieku ok. 50 lat mają znikome szanse na znalezienie zatrudnienia na zewnętrznym rynku pracy. To jest dla nich bardzo trudna, bolesna sytuacja.

Cezary Koziński poprosił o szersze rozwinięcie tego tematu podczas spotkania Zespołu Roboczego AMP.

W związku z postawą pracodawcy związek Solidarność podjął decyzję o wstrzymaniu się z podpisem parafowanego Porozumienia, nie wykluczając, iż w terminie późniejszym - po podjęciu przez pracodawcę współpracy w zakresie zabezpieczenia socjalnego dla pozostałych pracowników - Porozumienie podpisze. Strona związkowa zawnioskowała do przedstawicieli AM SSC E o spowodowanie, aby jak największa grupa obecnych pracowników służb kadrowo-płacowych otrzymała zatrudnienie w Wipro lub innych podmiotach gospodarczych.

AS

## Zatrudnieniowa karuzela

**Od 1 marca br. w krakowskim oddziale AMP planowane jest ponowne uruchomienie Wielkiego Pieca oraz części surowcowej, a pierwszy spust ma mieć miejsce 15 marca. W związku z powyższym pracownicy, którzy dotychczas wspierali załogę dąbrowskiego oddziału - powrócą na swoje stanowiska pracy do Krakowa.**

Nie jest tajemnicą, iż w dąbrowskim oddziale AMP są duże braki w zatrudnieniu, które były uzupełniane pracownikami właśnie z krakowskiego oddziału. Jakże zatem rozwiązanie przewiduje Pracodawca, by zminimalizować skutki odejścia tak dużej (ok. 140 osób) grupy pracowników?

Jak wyjaśnili przedstawiciele AMP podczas posiedzenia Zespołu Roboczego - z dniem 1 marca br. planowane jest czasowe - na okres ok. 3 m-cy - wstrzymanie prac w Walcowni Blach Grubych w Hucie Batory, która zatrudnia 151 pracowników fizycznych i ok. 30 umysłowych. W związku z powyższym pracodawca zamierza część załogi z Huty Batory przenieść na ten czas do dąbrowskiego oddziału na Wielkie Piece (43 osoby) oraz na Stalownię (72 osoby). Część pracowników z Walcowni Blach Grubych pozostanie w Chorzowie dla zabezpieczenia majątku oraz utrzymania stanu technicznego urządzeń WBG, które w każdej chwili mogą być uruchomione.

Duże ruchy w zatrudnieniu przewidywane są natomiast w krakowskim oddziale AMP, gdzie w części surowcowej stwierdzono nadwyżkę 95 pracowników.

Również w krakowskim oddziale AM Service Group przewiduje się duże zmiany, gdzie pracodawca zamierza zlikwidować liczący ok. 300 osób Zakład Remontowy. AS

## Rozmowa z przewodniczącym NSZZ „S” ArcelorMittal Service Group Sp. z o. o. - Ireneuszem Płochą

# Audyty przeszkadzają w pracy - realnie niższe płace utrudniają życie

**WZ - Porozmawiajmy o problemach pracowników, z którymi jako przewodniczący Komisji masz styczność na co dzień.**

**Ireneusz Płoch** - Na pewno do najważniejszych, należy sprawa podwyżek płac. Ceny codziennych produktów i opłaty stale rosną a bez zrekomensowania wynagrodzeń ludziom żyje się coraz trudniej.

Od kilku miesięcy prowadzimy w tej sprawie negocjacje z Pracodawcą w ramach Zespołu Roboczego. Rozmowy są trudne, ostatnie spotkanie w dniu 9 lutego br. zakończyło się bez żadnych uzgodnień. My ze swej strony deklarujemy pełną gotowość i dobrą wolę w negocjacjach do zawarcia porozumienia, natomiast strona administracyjna próbuje przeciągać rozmowy.

**WZ - Czego oczekujecie od pracodawcy?**

**I.P.** - Strona związkowa domaga się podwyżki wynagrodzeń pracowników nie niższej niż w ArcelorMittal Poland z terminem od 1 stycznia br. Uważamy, że powinna być na poziomie, która pozwoli zrekomensować poziom inflacji. Dodam, że w naszej spółce od trzech lat nie było żadnych zmian płacowych. Podczas ostatniego spotkania Zarząd zadeklarował, że na następnym w dniu 24 lutego br. przedstawi konkretne propozycje rozwiązań. Liczymy, że dotrzyma słowa i jeszcze w tym miesiącu uda nam się zawrzeć porozumienie płacowe w naszej spółce.

**WZ - Jakie inne sprawy utrudniają pracę w waszej spółce?**

**I.P.** - Jest ich wiele. W spółce prowadzone są zmiany organizacyjne.

Z dniem 1 stycznia br. z działu kadrowo-płacowego naszej firmy 7 osób przeniesiono do centrum usług księgowo - finansowych ArcelorMittal Shared Service Center. Zgodnie z założeniami - w okresie najbliższych 6 miesięcy ma nastąpić całkowite przekazanie zakresu prac tego działu z naszej spółki do SSC. Jak nas zapewniano procesy finansowe tego podmiotu mają charakteryzować się najwyższą jakością usług. Tymczasem jest połowa lutego a my nie mamy jasnej odpowiedzi jak będą obsługiwani nasi pracownicy przez SSC i jakie gwarancje pracy w niej mają nasi pracownicy.

Poza tym chcemy wiedzieć, jak związek i zakładowy SIP będzie mógł z tej spółki uzyskiwać dane niezbędne do prowadzenia naszej działalności, skoro już dzisiaj pojawiają się z tym problemy.

Inna sprawa, która utrudnia pracę w spółce ma związek z wprowadzaniem coraz to nowych procedur dotyczących systemów przestrzegania przepisów BHP i całokształtu spraw związanych z bezpieczeństwem zawodowym w spółce.

Odgórnie zarządzenia czy polecenia służbowe w stosunku do kadry kierowniczej (w szczególności mistrzów i brygadzystów) powodują, że połowę dziennego czasu pracy muszą oni poświęcać na inne sprawy niż produkcja, tj. prowadzenie dzienniczków naruszeń BHP, na instruktaże zmianowe z pracownikami, szkolenia stanowiskowe i zarządzanie świadomością pracujących. Te sprawy są na pewno ważne, ale nie mogą dominować i utrudniać wykonywania zadań związanych z produkcją, jakością, nadzorem nad przestrzeganiem BHP na stanowiskach pracy.

Takie dezorganizowanie pracy ma pośrednio wpływ na to, że spółka ma problemy z uzyskaniem dodatniego wyniku ekonomicznego a to rzutuje na brak premii dla pracowników.

Niezadowolone jest więc duże.

Inna ważna sprawa, o której muszę powiedzieć dotyczy absencji chorobowej. Wzrost zachorowań w spółce, który nastąpił w okresie od listopada ub. roku jest przedmiotem analiz naszej dyrekcji i nadzoru właścicielskiego. Jedną z przyczyn są niskie temperatury na halach produkcyjnych. Były i są okresy, że temperatura spada od 2 do 8 stopni C.

Za taki stan rzeczy odpowiedzialne są właściwe służby w spółce, które nie zapewniły określonych przepisami standardów pracy. W takich warunkach pracy nie może dziwić, że zachorowalność pracowników w wieku średnio ok. 50 lat jest wyższa.

Pozostając przy temacie BHP uważam, że za „dbałością o bezpieczniejsze warunki pracy do których ArcelorMittal przywiązuje taką wagę, nie idą w parze odpowiednie środki na stałą ich poprawę. Przykładem jest Plan Poprawy Warunków BHP na 2011 rok w którym jak dotąd AM nie określił nakładów finansowych na ten cel.

Podsumowując uważam, że sprawy BHP są bardzo ważne - ale nadmierna ilość audytów i wszelkich procedur z tym związanych przeszkadza spokojnej i wydajnej pracy. Nie może być tak, że zadania produkcyjne wykonuje się w ciągłym stresie.

**WZ - Dziękuję**

jz



## Nabór do przyzakładowego przedszkola

„Fundacja „Nasze Dzieci” informuje, że od 21.02 do 11.03 br. prowadzi nabór dzieci na rok szkolny 2011/2012 do przedszkola niepublicznego-przyzakładowego ArcelorMittal Poland S.A. „Równe Przedszkolaki” w Dąbrowie Górniczej, ul. Budowlanych (naprzeciw PEC-u). Przedszkole, które jest w budowie będzie dysponować 100 miejscami. Miesięczny pełny koszt miejsca dla dziecka w przedszkolu wynosi 800,00 zł.

Odpłatność dla dziecka pracownika ArcelorMittal Poland SA. wynosi 300,00 zł.

Do rozpatrzenia będą przyjmowane wnioski dotyczące dzieci urodzonych od 1.01.2005 do 31.08.2008.



Tu powstaje przedszkole dla dzieci pracowników ArcelorMittal Poland.

Zainteresowani Rodzice/Prawni Opiekunowie proszeni są o zgłaszanie się w wyznaczonym terminie do Biura Fundacji: **Dąbrowa Górnicza, al. J. Piłsudskiego 92, budynek byłego ZA, pokój 223, od poniedziałku do piątku, w godzinach 8 - 15.**

w celu pobrania i wypełnienia „Wniosku o przyjęcie do Przedszkola”. Ogłoszenie wyników rekrutacji nastąpi 21 marca br. w Biurze Fundacji.

Szczegółowe informacje można uzyskać pod numerami telefonów: (32) 776 91 64 i 776 94 24 od poniedziałku do piątku, w godz. 8:00 - 15:00

## ... trochę wcześniej urodzeni

### Spotkanie EiR w dąbrowskim NEMO

3 lutego, przy ciastku, kawie i lampce wina ponad 100 naszych emerytów i rencistów bawiło się w dąbrowskim AquaParku Nemo. Przy świetnej oprawie muzycznej w przyjemnej i serdecznej atmosferze upływał im czas.

Nasi seniorzy byli bardzo aktywni na parkiecie, co świadczy o dobrej ich kondycji fizycznej. Jak mówili - *nie jesteśmy starzy, tylko trochę wcześniej urodzeni*. Uczestnicy wspominali czas spędzony w zakładzie pracy oraz podobne imprezy, w których uczestniczyli w latach wcześniejszych.

Spotkanie zakończyło się wzniesieniem toastu i życzeniem kolejnego spotkania w Nemo w tym samym gronie.

Zdjęcia ze spotkania na stronie [www.solidarnosc.mittal.net.pl](http://www.solidarnosc.mittal.net.pl) w galerii.

Adam Oczkowski

Foto Zdzisław Zakrzewski



# Odpowiedzialność za wypadki AMP przerzuca na pracowników

Bezpieczeństwo i zdrowie pracowników to wartości, które w ArcelorMittal muszą być priorytetem – tak uważają zarówno Zarząd jak i związki zawodowe w spółce. Strony są również zgodne, że należy podejmować wszelkie działania, by wskaźnik wypadkowości był w spółce jak najmniejszy. Jeśli jednak chodzi o ocenę przyczyn wypadków, do których dochodzi w spółce – między stronami panuje znaczna rozbieżność. Solidarność uważa, że w wielu przypadkach przyczyny leżą po stronie pracodawcy, a źródłem jest: nadmierna likwidacja miejsc pracy, „polityka represji”, która jest przyczyną stresu wśród pracowników, a także to, że nie eliminuje ewidentnych zagrożeń dla zdrowia a nawet życia pracowników.

w odpowiedzi na pismo Pracodawcy DK/9/2011 z dnia 05.01.2011 roku, w którym m. in. za zaistniałe wypadki w AMP przerzuca odpowiedzialność na pracowników - Zakładowa Organizacja Związkowa NSZZ „Solidarność” AMP wystosowała w dniu 9 lutego br. stanowisko do Prezesa Zarządu ArcelorMittal Poland Sanjay Samaddara, w którym odniosła się do stawianych zarzutów.

Związek protestuje przeciwko stwierdzeniu Pracodawcy, iż brak „...zmiany mentalności ludzi pracujących w naszej firmie...”, „...nie-wytłumaczalna brawura pracowników...” oraz „...przyczynajenie do zagrożeń, będące konsekwencją wieloletnich zaniedbań inwestycyjnych w bezpieczeństwo pracy w okresie przed prywatyzacją Polskich Hut Stali...” są głównymi przyczynami złego stanu bezpieczeństwa i higieny pracy oraz wypadków w ArcelorMittal Poland S.A. Powyższe stwierdzenia nie tylko obrażają pracowników AMP, ale przede wszystkim stanowią dobitny dowód arogancji Pracodawcy oraz zrzucania odpowiedzialności za aktualny fatalny stan BHP na pracowników fizycznych i rzekome zaniedbania inwestycyjne sprzed lat.

Związek przypomina, że właśnie w okresie po prywatyzacji Polskich Hut Stali nastąpiło gwałtowne pogorszenie zaopatrzenia w odpowiedniej jakości i w wystarczających ilościach środków ochrony osobistej, odzieży ochronnej, obuwia roboczego i środków higieny osobistej i ten problem trwa do dziś.

Równie drastycznie ograniczono środki finansowe nie tylko na remonty urządzeń technologicznych (nawet na zakup żarówek trzeba było mieć zgodę co najmniej Członka Zarządu), ale również wydatki na utrzymanie istniejącego przed prywatyzacją stanu bezpieczeństwa pracy, z całkowitym pominięciem wydatków na jakąkolwiek poprawę warunków BHP.

Związek przypomina pisma w których dokonywał okresowej oceny realizacji zapisów Pakietu Socjalnego z dnia 25.02.2004 r., w których wielokrotnie stawiał zarzut, że Inwestor i Pracodawca w stopniu niedostatecznym utrzymują dynamikę postępu i przeznaczają zbyt mało środków finansowych na w/w cele. Solidarność AMP nie zgadza się też z podanymi przez Pracodawcę danymi dotyczącymi ilości wypadków w ArcelorMittal Poland S.A. w 2010 r. Z posiadanych bowiem informacji wynika, że w okresie 11 miesięcy 2010 r. wydarzyło się w łącznie 36 wypadków w pracy (o 2 więcej niż w tym samym okresie 2009 r.), w tym 2 wypadki śmiertelne, a niestety trzeci wypadek śmiertelny miał miejsce w grudniu 2010 r.

W okresie 11 miesięcy 2010 r. nastąpiło również pogorszenie podstawowych wskaźników wypadkowych: częstotliwości i wypadków ciężkich w stosunku do okresu 11 miesięcy 2009 r. Porównując rok 2006 do roku 2010 należy podkreślić fakty, iż w okresie tym nastąpił duży spadek zatrudnienia z poziomu ok. 13 100 pracowników do ok. 9 900 pracowników na koniec 2010 roku, i bardzo znaczące ograniczeniem wielkości produkcji z ok. 5,1 mln ton do ok. 3,7 mln ton w 2010r.

Solidarność AMP nie zgadza się też z zarzutem Pracodawcy, kierowanym do „przedstawicieli związkowych” dotyczącym uczestnictwa w terenowych komisjach BHP oraz w Głównej Komisji BHP. Zdaniem związku poważne zaniedbania leżą również po stronie Pracodawcy, który nie zawsze informuje naszych przedstawicieli o terminach posiedzeń, często w ostatniej chwili zmienia termin posiedzeń komisji BHP, odmawia się naszym przedstawicielom prawa do zwolnienia z obowiązku świadczenia pracy na czas posiedzeń tych komisji.

Nasz związek zgłasza również bardzo poważne zastrzeżenie do zakresu uczestnictwa Przedstawicieli Pracodawcy w Regionalnych i Terenowych Komisjach BHP oraz w Głównej Komisji BHP. W pracach Regionalnych Komisji BHP oraz Terenowych Komisji BHP często nie uczestniczą: przewodniczący, którymi są dyrektorzy oddziałów/zakładów/wydziałów/pionów, główni specjaliści i pracownicy BHP obsługujący dany oddział/zakład/ komórkę organizacyjną, przedstawiciele komórki kadrowej obsługujący pracowników oddziału, dyrektorzy/kierownicy/ szefowie wszystkich jednostek organizacyjnych, przedstawiciele służb utrzymania ruchu, ale przed wszystkim **lekarze sprawujący opiekę medyczną nad pracownikami danego oddziału/zakładu/ wydziału/ pionu, co uznajemy za szczególnie naganne.**

Związek podtrzymuje stanowisko, że głównymi przyczynami gwałtownego wzrostu zagrożenia wypadkowego w ArcelorMittal Poland S.A. jest między innymi prowadzona na ogromną skalę i przypadkowa likwidacja miejsc pracy, bez strategicznego zarządzania zatrudnieniem i kompetencjami, powodująca wymianę doświadczonej części załogi na pracowników firm zewnętrznych (podwykonawców) i bezpowrotną utratę wysokich kompetencji. Solidarność podkreśla, że nawet okres obniżonej produkcji w 2010 r. kolejny raz wykazał dramatycznie braki w zatrudnieniu występujące od wielu lat w AMP, które w efekcie stanowią bardzo poważne zagrożenia dla zdrowia, a nawet życia pracowników oraz są podstawową przyczyną ich dodatkowego stresu i przemęczenia.

Związek uważa, że zapowiedziane działania Pracodawcy w sferze zatrudnienia w 2011 r. będą sprzeczne z przepisami polskiego prawa w zakresie kształtowania odpowiedniego poziomu zatrudnienia uwzględniającego chociażby czas pracy i bezpieczeństwo jej wykonywania. W tym stanie rzeczy ambitny cel „0 wypadków” wydaje się mało realny, a nawet niemożliwy do osiągnięcia. Oczywiście Solidarność życzy wszystkim aby ten cel został osiągnięty i deklaruje wsparcie w tym zakresie, z zastrzeżeniem, że nie będzie w żaden sposób wspierać „polityki represji” wobec pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i Spółek Zależnych.

Związkowcy odnieśli się też w piśmie do Programu Zarządzania Świadomością BHP w spółce, który wg Pracodawcy ma być panaceum na „nieuświadomionych pracowników”.

„Kwestia BHP ma fundamentalne znaczenie dla ArcelorMittal. Z tego powodu wyznaczaliśmy sobie tylko jeden cel - całkowita eliminacja wypadków.

Wierzymy, że wszystkim wypadkom i chorobom zawodowym można i należy zapobiegać (...)”

Lakshmi Mittal

W opinii związku, tak naprawdę pracodawca wprowadza kolejne procedury biurokratyczne co stanowi kolejny przykład przerzucania zadań z zakresu BHP – należące do obowiązków Biura BHP i Ochrony, na kadre kierowniczą i dozór wszystkich szczebli, którzy już teraz mają zbyt mało czasu aby właściwie zająć się najważniejszymi zadaniami, jakimi bez wątpienia są: rytmiczność, wielkość i jakość produkcji.

Solidarność po raz kolejny stanowczo sprzeciwiła się „polityce represji”, która już jest przyczyną pogłębiania się stresu wśród pracowników i tym samym dalszego pogorszenia się bezpieczeństwa i higieny pracy w AMP.

Mając na uwadze stwierdzenie Pracodawcy, iż „...Jeśli bowiem pracodawca daje możliwości pracy bezpiecznej, a dozór lub pracownicy świadomie podejmują, kierując się niezrozumiałymi przesłankami, ryzykowne decyzje – zmusza nas to do stanowczego działania...” - szczególnie będziemy napiętować przypadki zmuszania pracowników do wykonywania pracy wbrew przepisom BHP, instrukcjom stanowiskowym i wykazem prac, przy których wymagana jest obecność drugiej osoby w celu asekuracji (Zarządzenie Nr 1/2010 DG z dnia 19.01.2010 r. – wprowadzone bez konsultacji z przedstawicielami pracowników, co oznacza, że złamano art. 225 Kodeksu Pracy). Solidarność zaapelowała do Biura BHP i Ochrony, aby inspektorzy BHP zatrzymywali instalacje technologiczne, na których nie są spełnione powyżej wymienione warunki bezpiecznego wykonywania pracy, a także poprosiła o przekazanie informacji, ile takich nakazów wydano w 2010 r.

Związkowcy odrzucili w swym stanowisku zarzut Pracodawcy, iż „...bardzo często poza hasłami i bezpodstawnymi zarzutami, strona pracodawcy nie otrzymuje wsparcia od Związków Zawodowych...”.

Solidarność podkreśla, że nasi przedstawiciele zawsze aktywnie uczestniczyli i będą uczestniczyć w działaniach Pracodawcy mających na celu poprawę stanu BHP, a także inicjować działania oraz wskazywać wszelkie zagrożenia, zaniedbania i nieprawidłowości w szeroko rozumianym obszarze bezpieczeństwa i higieny pracy.

Przykładem takich działań były interwencje w sprawie odzieży roboczej, wielokrotnie poruszany temat stanu bufetów i pomieszczeń sanitarnych dla pracowników AMP i Spółek, który wraz z dokumentacją (zdjęcia + opis) został przekazany Pracodawcy.

W piśmie do Prezesa Samaddara Solidarność podkreśla, że jeśli pracodawca uważa, że jako związki powinniśmy zintensyfikować nasze działania w obszarze BHP to informują, że mają taki właśnie zamiar: z większym wykorzystaniem Społecznej Inspekcji pracy, Służb BHP Pracodawcy, Państwowej Inspekcji Pracy, Państwowej Inspekcji Sanitarnej, a nawet prokuratury, jeśli zajdzie taka potrzeba.



## PIP sprawdzi warunki pracy

Pracujący w szkodliwych warunkach wciąż nie wiedzą, czy dostaną wcześniejszą emeryturę. Nie wszyscy pracodawcy chcą płacić dodatkowe składki na emeryturę pomostową, dlatego PIP będzie mogła nakazać badanie konkretnego stanowiska pracy. Choć ustawa o emeryturach pomostowych obowiązuje już ponad dwa lata, wciąż wielu pracowników nie wie, czy ma prawo do wcześniejszego odejścia z rynku pracy. Dzieje się tak m.in. dlatego, że pracodawcy mają problemy lub nie spieszą się z ustaleniem wykazów pracowników, za których muszą płacić dodatkową składkę do Funduszu Emerytur Pomostowych (FEP).

Składka wynosi 1,5 proc. tzw. podstawy wymiaru składek na ubezpieczenia społeczne.

Krajowa Komisja NSZZ Solidarność uważa, że wiele firm próbuje oszczędzać na pracownikach, nie wpisując ich na wykazy zatrudnionych w szczególnych warunkach lub o szczególnym charakterze. Z tego powodu inspektorzy coraz częściej kontrolują firmy, na które pracownicy złożyli skargi z powodu niewpisania ich do ewidencji pracowników wykonujących takie prace.

Inspektorzy PIP nie mają możliwości sprawdzenia parametrów występujących na danym stanowisku. Z tego powodu w Sejmie trwają prace nad nowelizacją ustawy z 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy (Dz.U. nr 89, poz. 589 ze zm.). Zgodnie z nim inspektorzy będą mogli nakazać pracodawcy wykonanie badań oraz pomiarów czynników szkodliwych i uciążliwych w środowisku pracy.

## PROJEKT USTAWY O FINANSACH PUBLICZNYCH

### Propozycja łączenia pracy z emeryturą

Klub Polska Jest Najważniejsza złożył w Sejmie projekt ustawy umożliwiającej łączenie emerytury z pracą zarobkową bez konieczności rozwiązywania umowy o pracę.

Prezydent Bronisław Komorowski w grudniu podpisał nowelizację ustawy o finansach publicznych, która zakłada, że osoby, które po przejściu na emeryturę pozostały na etacie w dotychczasowej firmie, bez rozwiązania umowy, będą musiały teraz wybrać pomiędzy emeryturą a pensją. Kilka dni później Komorowski zapowiedział, że wystąpi z inicjatywą ustawodawczą, która ma ponownie umożliwić łączenie emerytury z zatrudnieniem bez konieczności rozwiązywania stosunku pracy.

Od 8 stycznia 2009 r. można było łączyć pobieranie świadczenia z ZUS z pracą zarobkową, bez konieczności rozwiązywania umowy o pracę. Teraz rozwiązanie umowy będzie konieczne, choćby na jeden dzień. PJJN uzasadnia swój projekt m.in. tym, że zapis zmuszający do rozwiązywania umowy o pracę „narusza prawa nabyte około 50 tysięcy osób, których to ograniczenie dotknie, stanowi również przykład naruszenia zaufania obywateli do uchwalanego przez Sejm prawa”.

## NOWELIZACJA USTAWY O POMOCY UPRAWNIONYM DO ALIMENTÓW

### Zmiany w świadczeniach rodzinnych i alimentach

Doprecyzowanie źródeł dochodów, które brane są pod uwagę przy ustalaniu dochodu rodziny oraz zmiany w procedurze zatrzymywania prawa jazdy dłużnikom alimentacyjnym, przewiduje przyjęty przez rząd projekt nowelizacji ustawy o świadczeniach rodzinnych oraz ustawy o pomocy osobom uprawnionym do alimentów. Konieczność nowelizacji ustawy wynika z orzeczenia Trybunału Konstytucyjnego z 30 czerwca 2009 r., dotyczącego określenia dochodów przy ustalaniu prawa do świadczeń rodzinnych i świadczeń z funduszu alimentacyjnego.

Dodatkowo nowelizacja była niezbędna ze względu na wyrok Trybunału Konstytucyjnego z 22 września 2009 r., który za niekonstytucyjny uznał przepis umożliwiający odbieranie prawa jazdy dłużnikom alimentacyjnym.

Nowe przepisy zakładają, że osoby, które mają ustalone prawo do renty rodzinnej z tytułu śmierci małżonka, przyszananej w przypadku zbiegu prawa do renty rodzinnej i innego świadczenia emerytalno-rentowego, nie będą mogły pobierać świadczenia pielęgnacyjnego. Wśród takich osób są już: emeryci, renciści, osoby pobierające renty socjalne, a także: odbiorcy zasiłków stałych, nauczycielskiego świadczenia kompensacyjnego, zasiłku przedemerytalnego i świadczenia przedemerytalnego. W projekcie zaproponowano regulacje, które uniemożliwią otrzymywanie więcej niż jednego świadczenia pielęgnacyjnego w rodzinie. Wprowadzony ma być przepis, na podstawie którego możliwe będzie przeprowadzanie wywiadów (lub korzystanie z wywiadów środowiskowych przeprowadzonych przez ośrodki pomocy społecznej) u osób już pobierających świadczenie pielęgnacyjne. Obecnie taki wywiad można przeprowadzić jedynie przed wydaniem decyzji w sprawie przyznania świadczenia pielęgnacyjnego. Nowe rozwiązanie usunie wątpliwości, czy osoba pobierająca świadczenie pielęgnacyjne rzeczywiście sprawuje opiekę nad osobą niepełnosprawną.

Z kolei zmiany w ustawie z 7 września 2007 r. o pomocy osobom uprawnionym do alimentów jedna z ważniejszych zmian przewiduje wygaszenie należności z tytułu nienależnie pobranych świadczeń alimentacyjnych w sytuacji śmierci osoby zobowiązanej do ich zwrotu.

Inne zmiany dotyczą zatrzymywania prawa jazdy dłużnikowi alimentacyjnemu. Według TK, zatrzymanie prawa jazdy dłużnikowi alimentacyjnemu jest sprzeczne z zasadą demokratycznego państwa prawa i zasadą proporcjonalności, tj. użyty środek jest niewspółmierny do celu. TK za niekonstytucyjny uznał również brak trybu odwoławczego od decyzji administracyjnej w sprawie zatrzymania prawa jazdy. Podkreślił też, że w wielu przypadkach prawo jazdy jest potrzebne dłużnikowi do wykonywania pracy zawodowej.

Wykonując zalecenia Trybunału nie zrezygnowano z zatrzymywania prawa jazdy, bo z wielu danych wynika, że może być to skuteczny sposób odzyskiwania zaległości alimentacyjnych. Zostaną natomiast wykonane przez wprowadzenie zmian w procedurze. Prawo jazdy zatrzymywane będzie w przypadku powstania zaległości alimentacyjnych za okres dłuższy niż 6 miesięcy. Nie będzie ono odbierane, gdy dłużnik choćby częściowo wywiązuje się ze swoich zobowiązań. Za częściowe wywiązywanie się z obowiązku alimentacyjnego zostanie uznane miesięczne zaspokajanie wiarytelności z tytułu alimentów (bieżących lub zaległych) w wysokości odpowiadającej minimum 30 proc kwoty zaszczonych miesięcznie alimentów przez okres minimum 6 miesięcy.

### W sprawie weryfikacji rent i emerytur

We wniosku do Trybunału Konstytucyjnego Rzecznik Praw Obywatelskich prof. Irena Lipowicz zakwestionowała przepis ustawy o emeryturach i rentach z FUS uprawniający organ



rentowy do weryfikacji w dowolnym momencie prawa do emerytury lub renty albo wysokości świadczenia, ze względu na odmienną ocenę dowodów.

Zdaniem prof. przyjęte rozwiązanie jest sprzeczne z konstytucyjną zasadą zaufania obywateli do państwa i prawa. Rzecznik wniosła o stwierdzenie niezgodności art. 114 ust. 1a ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych z zasadą zaufania obywateli do państwa i prawa wynikającą z art. 2 Konstytucji RP oraz z art. 67 ust. 1 Konstytucji RP.

Wprowadzenie do obrotu prawnego art. 114 ust. 1a ustawy o emeryturach i rentach z FUS w istotny sposób zmieniło sytuację prawną w zakresie trwałości decyzji wydawanych w sprawie świadczeń emerytalnych i rentowych. Po uprawomocnieniu się decyzji podstawę do jej weryfikacji przez organ rentowy stanowią bowiem nie tylko nowe dowody lub ujawnione (a więc wcześniej nieznanne organowi rentowemu) okoliczności istniejące przed wydaniem decyzji, lecz również odmienna ocena dowodów, które były poprzednio brane pod uwagę przy wydawaniu decyzji.

W oparciu o odmienną ocenę przedłożonych dowodów organ ten może w każdym czasie zweryfikować prawo do emerytury lub renty albo wysokość świadczenia. Przepis ten, jak się wydaje, będzie pełnił funkcję pozwalającą na nieograniczoną wręcz weryfikację świadczeń, zwalniając niejako organ rentowy od odpowiedzialności za wydawane decyzje, te bowiem w każdym czasie mogłyby być zmieniane, gdyby się okazało „że przedłożone dowody nie dawały podstaw do ustalenia prawa do emerytury lub renty albo ich wysokości”. Oznacza to, że organ rentowy może w dowolnym momencie wszcząć z urzędu postępowanie o odmienną ocenę przedłożonych w przeszłości dowodów w celu weryfikacji ustalonego prawa do emerytury lub renty albo ich wysokości. W ocenie Rzecznika ponowne rozpoznanie sprawy musi być uzasadnione wyjątkowymi okolicznościami tak, aby została zachowana równowaga pomiędzy uzasadnionym interesem jednostki, a interesem publicznym.

### Wyższe kary za brak OC

Łatwiej będzie zmienić firmę, ale wyższe będą kary za brak OC – takie m.in. zmiany przewiduje przygotowywana przez Ministerstwo Finansów nowelizacja ustawy o ubezpieczeniach obowiązkowych. Resort chce, aby firma ubezpieczeniowa na 2 tygodnie przed końcem ochrony informowała posiadacza pojazdu o prawie wypowiedzenia umowy, a także o wysokości składki, jaką będzie musiał zapłacić za przedłużenie polisy na kolejny okres. Dzięki temu każdy będzie miał wystarczająco dużo czasu, aby sprawdzić oferty konkurencji i podjąć decyzję: zmienić ubezpieczyciela czy nie. Po nowelizacji każdy podwójnie ubezpieczony będzie mógł się pozbyć niepotrzebnej polisy. Wyższe jednak będą kary, jakie Ubezpieczeniowy Fundusz Gwarancyjny nakłada na kierowców jeżdżących bez polisy. Wzrosną one o prawie 800 zł, z 1980 zł teraz do 2772 zł za brak ubezpieczenia OC. przez ponad 2 tygodnie.

## Nowa kategoria niepełnosprawności

W odpowiedzi na postulaty środowiska osób z niepełnosprawnością Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej wprowadzi nową kategorię niepełnosprawności – głuchoślepotę. Projekt rozporządzenia w tej sprawie po uzgodnieniach międzyresortowych trafi do konsultacji strony związkowej. Głuchoślepotę będą określały parametry medyczne. Niepełnosprawność ta będzie obejmowała osoby niesłyszące i niewidome, słabo słyszące i słabo widzące, niewidome i słabo słyszące, niesłyszące i słabo widzące.

## Komornik wyeksmituje sprawcę przemocy

Jeżeli dłużnik jest sprawcą przemocy w rodzinie, można będzie go eksmitować do schroniska lub noclegowni. Tytuł wykonawczy uprawniający do eksmisji dłużnika będzie skuteczny także wobec jego bliskich oraz innych osób z nim zamieszkujących. Tak zakłada projekt nowelizacji kodeksu postępowania cywilnego, który przygotowała komisja kodyfikacyjna prawa cywilnego działająca przy ministrze sprawiedliwości. Wyroki eksmisyjne bardzo często nie są wykonywane z powodu braku tymczasowych pomieszczeń, które należy wskazać eksmitowanemu. Autorzy projektu chcą uchylić przepis, który nie pozwalał prowadzić eksmisji przeciwko bliskim dłużnika i innym osobom z nim zamieszkującym na podstawie tytułu wykonawczego wystawionego na dłużnika. Projekt wprowadza przepisy usprawniające eksmisję z lokalu mieszkalnego sprawcę przemocy w rodzinie, osób, które rażąco i uporczywie naruszają porządek publiczny, a także tych, które zajęły lokal bez tytułu prawnego. Takie osoby będzie można eksmitować do noclegowni lub schroniska.

## Z dniem 1 marca wzrasta kwota bazowa

Kwota bazowa stosowana przez ZUS do obliczenia podstawy wymiaru świadczeń emerytalno-rentowych wzrosła od marca o 3,9%. Kwota bazowa ustalana jest corocznie i obowiązuje od dn. 01.03. każdego roku kalendarzowego do końca lutego następnego roku kalendarzowego. W komunikacie z 9 lutego GUS podał, że przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2010 r. wyniosło 3.224,98 zł.

Z kolei kwota bazowa, która będzie obowiązywać w okresie od 01.03.2011 r. do 28.02.2012r., wynosi 2.822,66 zł. Podana wartość jest wyższa od poprzednio obowiązującej o 105,95 zł (3,9%). Kwota bazowa stosowana jest przez ZUS do obliczenia podstawy wymiaru świadczeń emerytalno-rentowych zasadniczo dla osób urodzonych przed rokiem 1949, choć służy również za podstawę obliczeń dla niektórych osób urodzonych w latach 1949–1968.

### Wzrost kwoty bazowej w latach 2006 - 2012

Okres	Kwota
01.03.2006 r. – 28.02.2007 r.	1.977,20 zł
01.03.2007 r. – 29.02.2008 r.	2.059,92 zł
01.03.2008 r. – 28.02.2009 r.	2.275,37 zł
01.03.2009 r. – 28.02.2010 r.	2.578,26 zł
01.03.2010 r. – 28.02.2011 r.	2.716,71 zł
01.03.2011 r. – 28.02.2012 r.	2.822,66 zł

Procedura obliczeniowa określona została w art. 15 ust. 4 ustawy o FUS. Kalkulator emerytalny do wyliczenia emerytury dostępny jest na stronie:

[www.solidarnosc.mittal.net.pl/linki.htm](http://www.solidarnosc.mittal.net.pl/linki.htm)

## POZNAJ PRAWA OBOWIĄZUJĄCE W ARCELORMITTAL POLAND

### Uszczerbek na zdrowiu w zapisach ZUZP

Jeśli ulegniesz wypadkowi w pracy lub lekarz stwierdzi u Ciebie chorobę zawodową masz prawo dochodzić od pracodawcy odszkodowania. Możliwość dochodzenia roszczeń uzupełniających w stosunku do świadczeń wynikających z ustawy z 30 października 2002r. o ubezpieczeniu społecznym z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych wielokrotnie orzekła Sąd Najwyższy. W stosunku do pracowników ArcelorMittal Poland SA, problematyka ta została uregulowana w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy w Rozdziale VII – Obowiązki Pracodawcy. Zapisy dotyczące odszkodowań z tytułu uszczerbku na zdrowiu i zobowiązań pracodawcy w stosunku do poszkodowanych w AMP są znacznie korzystniejsze od przepisów zawartych w Kodeksie Pracy.

#### Rozdział VII Obowiązki Pracodawcy

##### § 51

1. Jeśli wskutek wypadku przy pracy, choroby zawodowej lub stwierdzenia u pracownika objawów wskazujących na powstanie choroby zawodowej pracownik stał się niezdolny do wykonywania dotychczasowej pracy, a stan jego zdrowia umożliwia wykonywanie innej pracy, pracodawca jest obowiązany zatrudnić pracownika na innym stanowisku.
2. Jeżeli wskutek powierzenia pracownikowi, o którym mowa w ust. 1 innej pracy, wynagrodzenie uległo obniżeniu, pracodawca jest obowiązany do wypłacania pracownikowi dodatku wyrównawczego gwarantującego poprzedni poziom wynagrodzenia. W przypadku pracowników, którzy otrzymują rentę inwalidzką postanowienie, o którym mowa w zdaniu pierwszym, stosuje się przez okres nie dłuższy niż 6 miesięcy.

##### § 52

1. Jeżeli pracownik w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej przechodzi na rentę inwalidzką i nie świadczy pracy, pracodawca jest obowiązany do wypłacania dodatkowego świadczenia pieniężnego w wysokości stanowiącej różnicę pomiędzy dotychczas otrzymywanym wynagrodzeniem - obliczanym jak ekwiwalent za urlop wypoczynkowy - a otrzymywanym świadczeniem rentowym.
2. Postanowienia ust. 1 mają zastosowanie w przypadku, gdy:
  - 1) pracownik dostarczy do pracodawcy odpowiednią decyzję lekarza orzecznika ZUS,
  - 2) otrzymywana renta jest niższa od otrzymywanego dotychczas wynagrodzenia określonego w ust. 1.
3. Świadczenie, o którym mowa w ust. 1., wypłacane jest przez okres nie krótszy niż do momentu, w którym otrzymywane świadczenie rentowe osiągnie wysokość wynagrodzenia, o którym mowa w ust. 1.
4. Pracownik zobowiązany jest do:
  - 1) corocznego – do 31 lipca każdego roku, przekazywania zaświadczenia z ZUS o wysokości otrzymywanego świadczenia rentowego,
  - 2) informowania i dokumentowania, w ciągu 14 dni od daty zaistnienia, wszelkich zmian wysokości przyznanego świadczenia rentowego, pod rygorem utraty prawa do otrzymywanego dodatkowego świadczenia.
5. Postanowień ust. 1, 2 i 3 nie stosuje się w przypadku przejścia pracownika na emeryturę.

##### § 53

1. W przypadku stałego lub długotrwałego uszczerbku na zdrowiu powstałego w wyniku wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, pracodawca jest zobowiązany do wypłacenia z tego tytułu dodatkowego odszkodowania niezależnie od obowiązku wypłacenia odszkodowania wynikającego z orzeczenia lekarza orzecznika ZUS.
2. Wysokość dodatkowego odszkodowania, o którym mowa w ust.1., nie może być mniejsza od 15 % odszkodowania określonego w orzeczeniu lekarza orzecznika ZUS.

##### § 54

1. Pracodawca jest obowiązany zapewniać pomoc przy organizacji i finansowaniu:
  - 1) leczenia,
  - 2) rehabilitacji, pracowników, którzy w wyniku choroby zawodowej lub wypadku przy pracy, doznali długotrwałego uszczerbku na zdrowiu, a ich leczenie i rehabilitacja wykraczają poza zakres świadczeń zdrowotnych, przysługujących osobom ubezpieczonym, wynikających z przepisów powszechnie obowiązujących, przy czym świadczenia te są uzasadnione stanem zdrowia pracowników, potwierdzonym stosownym zaświadczeniem lekarskim.
2. W okresie odbywania rehabilitacji zawodowej pracodawca jest obowiązany wypłacać pracownikowi tzw. „różnicę rehabilitacyjną” tj. różnicę pomiędzy wynagrodzeniem jakie pracownik osiągnąłby, gdyby na rehabilitacji nie przebywał, a wynagrodzeniem całkowitym osiąganym w trakcie rehabilitacji, łącznie z zasiłkiem rehabilitacyjnym.



### 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 w poniedziałki i czwartki w godz. 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](http://www.solidarnosc.mittal.net.pl) [www.mittal.net.pl](http://www.mittal.net.pl)

Poczta: sekretariat [solhk@poczta.onet.pl](mailto:solhk@poczta.onet.pl)

Redakcja: [redakcja@solidarnosc.mittal.net.pl](mailto:redakcja@solidarnosc.mittal.net.pl)

### Interwencje

- Jerzy Goiński tel. 776 61 05

- Lech Majchrzak tel. 776 92 37

- Mirosław Nowak tel. 776 75 97

- Stanisław Szrek tel. 776 61 90

- Aleksandra Pilczuk tel. 776 88 44

- Ewa Kobus

# Wycieczki – wypoczynek – rekreacja - ogłoszenia

## 4 - 6 marca

ZUH "Partner" Sp. z o.o. przy współpracy z Komisją „S” DWS zapraszają:  
**do Szczyrku**

### 4 marca (piątek):

- wyjazd z parkingu ZOZ godz. 15:00
- przyjazd do Szczyrku, zakwaterowanie w 2 i 3 osobowych pokojach z łazienkami i TV w Ośrodku Wczasowym „Panorama”.
- godz. 19:00 - bankiet z DJ, oryginalne menu, gwarantowana dobra zabawa

### 5 marca (sobota):

- godz. 9:00 – 10:00 śniadanie (stół szwedzki + napój chmielowy) czas wolny
- godz. 14:00 obiad regionalny
- godz. 17:00 – 19:00 – kulig – przejażdżka po uroczych zakątkach Szczyrku, ognisko z pieczeniem kiełbasek i grzańcem w O.W Panorama
- uroczysta kolacja przy muzyce

### 6 marca (niedziela):

- godz. 9:00 – 10:00 śniadanie (stół szwedzki)
- ok. godz. 12:00 wyjazd do DG na parking ZOZ

Program może ulec zmianie z przyczyn niezależnych od organizatora  
**Koszt wycieczki** dla uprawnionych do ZFŚS: 225 zł/osoby + opłata klimatyczna. Pełny koszt wycieczki: 366 zł + opłata klimatyczna  
**Zapisy** przyjmuje z wpłatą do 15.02 br. Jerzy Parafiniuk tel. 507-562-199. Ilość miejsc ograniczona.

## Uwaga: Komisja NSZZ „S” DWS zaprasza w dniach 2-3 kwietnia: na wycieczkę do Warszawy

Pełna informacja w następnym wydaniu WZ i wkrótce na stronie internetowej. Zainteresowani proszeni są o kontakt z kol. Jerzym Parafiniukiem tel. 507-562-199.

## 21 maja

ZUH "Partner" Sp. z o.o. przy współpracy z Komisją Emerytów i Rencistów NSZZ "S" zapraszają:

### do Lichenia

Organizator zapewnia przejazd autokarem, ubezpieczenie.  
Wyjazd z parkingu ZOZ o godz. 5:30. Powrót w godzinach wieczornych  
Cena: 60 zł/os.  
Zapisy: do 29 kwietnia br. prowadzi Andrzej Chrzanowski 600 695 325

## 27 maja do 5 czerwca

NSZZ "S" EC Nowa wspólnie z Biurem Podróży Ka-Ma Sp. z o. o. zapraszają:

### do Sozopolu w Bułgarii

Sozopol to miasto turystyczne położone na bułgarskim wybrzeżu Morza Czarnego. Zakwaterowanie w pensjonatach rodzinnych "Karina" - "Marija" - "Nadia" w apartamentach 2, 3 i 4 osobowych z łazienkami i klimatyzacją. .  
**Cena wycieczki:** 930zł/os. wpłata zaliczki 200zł/os do dnia 10 lutego br.  
Zniżki: dzieci do 12 roku życia z dwiema osobami dorosłymi zniżka 100 zł. dziecko do 2 roku życia bez świadczeń stała opłata 450 zł  
Cena obejmuje: przejazd autokarem (video, WC, klimatyzacja), 7 noclegów, wyżywienie w formie HB (śniadanie i obiadokolacja) w restauracji hotelowej kuchnia bułgarska i europejska, opieka pilota i rezydenta, ubezpieczenie NNW i KL, opłatę klimatyczną. Cena nie obejmuje: wycieczek fakultatywnych (możliwość wykupienia na miejscu u rezydenta), oraz opłaty za klimatyzację w pokoju.  
**Zapisy** i wpłatę przyjmuje Andrzej Gros. tel.: 508-063-895  
Szczegółowy program na stronie [www.solidarnosc.mittal.net.pl](http://www.solidarnosc.mittal.net.pl)

## ZUH "Partner" Sp. z o. o. przy współpracy z Komisją NSZZ „S” EC Nowa zapraszają na spływy kajakowe.

Ten rodzaj rekreacji dla pracowników organizujemy już od 2005 r. W tym okresie przeprowadziliśmy 10 spływów rzekami: Wda - Brda - Piława - Bug - Rospuda – Krutynia - Pisa i Czarna Hańcza

### W tym roku zapraszamy na spływy nowymi trasami

- 1 spływ w terminie:

#### 23 - 28 czerwca rzeką Łażna Struga – Ełk

Baza noclegowa wraz z wyżywieniem w Ośrodku Wypoczynkowym „Malinówka” k/Ełku

- 2 spływ w terminie:

#### 12 - 17 sierpnia rzeką Pilica

Baza noclegowa wraz z wyżywieniem w OW. „Biała” k/Sulejowa  
Zapisy: Andrzej Gros: e-mail:[andrzej214@op.pl](mailto:andrzej214@op.pl) tel. 508 063 895

**PIT 2010  
ROZLICZENIA ROCZNE TANIO !!!!  
WNIOSKI O ZWROT VAT  
Dąbrowa Górnicza ul. Storczyków 2 a  
tel. 509 211 343 664 290 616**

## 26 lutego - sobota

### Wielki Bal u DorJana

#### W programie:

- rewelacyjna grupa muzyczna z FILIPIN – „TAGAY”,
- zespół muzyczny „ECHO”,
- prezenter muzyczny „DJ ROBEC”,
- wybory króla i królowej balu,

**Menu:** 3 dania gorące, zimna płyta, deser, napoje zimne i gorące.

Do dyspozycji: płatny bufet. Zabawa od 20:00 do 5:00

**Cena od osoby: 60 zł.**

**Ponadto zapraszamy 8 marca na „Dzień Kobiet” z ...atrakcjami dla pań** **szczegóły na stronie [www.dorjan.media.pl](http://www.dorjan.media.pl) Cena 65 zł od osoby.**  
Hala Widowiskowo-Sportowa "DorJan" Sosnowiec-Zagórze, ul. Braci Mieroszewskich 91. Tel. 32-298-81-56, 501-433-716, 508-249-233, 502-441-595

## 22 – 29 kwietnia

ZUH Partner Sp. z o.o. przy współpracy z Komisją Emerytów i Rencistów NSZZ "S" zapraszają na:

### Święta Wielkanocne w Darłówku nad morzem

**Organizator zapewnia:** transport, zakwaterowanie w OW „GNIEWKO” (5 noclegów), wyżywienie 6 x śniadanie, obiad, kolacja), śniadanie wielkanocne, 3 wejścia na basen, zabiegi rehabilitacyjne wg zaleceń lekarza (w dni robocze) oraz inhalacje, zabawę taneczną przy muzyce mechanicznej,

**W programie :** wycieczka do Ustki.

**Cena:** dorośli - 479 zł/os.

emeryci-renciści - 479 zł/os + podatek - emeryt-rencista,

dzieci do 10 lat - ½ wyżywienia - 320 zł.os.

dzieci do 3 lat - bez świadczenia - 132 zł.os.

**Wyjazd:** 22.04 godz. 22:00 parking ZOZ. **Powrót:** 29.04 rano.

Opłata klimatyczna - płatna indywidualnie na miejscu

**Zapisy:** Zbigniew Letniowski tel. 32 261 70 99, kom. 517 352 919,

Feliks Swoboda tel. 32 262 31 31, kom 501 597 828

Przy zapisie zaliczka 200 zł/ os. nie podlega zwrotowi. Pozostałe do 15.04.

## 2 - 11 czerwca

ZUH "Partner" Spółka z o.o. przy współpracy z Komisją Emerytów i Rencistów NSZZ "S" zapraszają na wypoczynek:

### do Krynicy Morskiej

Organizator zapewnia: przejazd autokarem, ubezpieczenie, zakwaterowanie w DW "CARO" w pokojach 2, 3 i 4 osobowych z łazienką TV, balkonem, wyżywienie śniadanie i obiadokolacja.

W programie: wycieczka, wieczorek zapoznawczy z kawą i ciastem przy muzyce mechanicznej, impreza grillowa przy muzyce na żywo.

Wyjazd: 2 czerwca spod ZOZ godz. 22:00. Powrót: 11 czerwca o godz. 6:00

Cena: 644 zł/osoby. Dzieci od 3-10 lat - 407 zł. Dzieci do lat 3 lat – 118 zł.

Zaliczka: 150 zł płatna do 20 marca br.

Zapisy: Andrzej Chrzanowski Tel. 600 695 325

## 7 - 11 lipca

ZUH "Partner" Sp. z o.o. przy współpracy z Komisją "S DWS zapraszają:

### do Mielna - Unieście

Zakwaterowanie w Ośrodku Wypoczynkowym "BAŁTYK", położonym 50 m od plaży w cichej okolicy. Ośrodek posiada 2, 3 i 4 osobowe pokoje z łazienkami, TV SAT, radioodbiornikiem, telefonem, czajnikiem elektrycznym, oraz sprzętem plażowym. Na terenie obiektu znajdują się: jadalnia, plac zabaw dla dzieci, parking na zamkniętym terenie, boiska do koszykówki i siatkówki plażowej, miejsce na grill i ognisko.

W cenie wypoczynku: transport autokarem klasy Lux, ubezpieczenie, zakwaterowanie 7 noclegów, rejs statkiem po jeziorze Jamno, wyżywienie: 2 razy dziennie stół szwedzki.

Cena - osoba dorosła 670 zł/os. (pełny koszt 950 zł/osobę.)

Dziecko do lat 10 - 1/2 wyżywienia - 480 zł. (pełny koszt - 700 zł.)

Dziecko do lat 3 - transport + ryczałt - 198 zł. (pełny koszt - 330 zł.)

Zaliczka 100zł/os. do końca maja 2011.

Pozostała kwota do 20 czerwca.

Wyjazd 7 lipca godz. 7:00 z parkingu ZOZ.

Zapisy: Jerzy Parafiniuk tel. 507-562-199. Ilość miejsc ograniczona.

## Sprzedam mieszkanie

Sprzedam mieszkanie M3 51m2 – Dąbrowa Górnicza - Gołonóg.  
do zamieszkania bez remontu. Tel. 883 356 717

Wydaje MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland Oddział Dąbrowa Górn.  
Redakcja: Jacek Zommer, Agnieszka Segda tel. fax 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.