

WOLNY Związkowiec

Nr 10/2011 (593)

HUTA KATOWICE

Pismo
Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



29 lipca 2011

Zwolnienia grupowe w ArcelorMittal Service Group Sp. z o. o.

A miała być świetlana przyszłość...

Pismo o zamiarze dokonania zwolnień grupowych mogących dotyczyć nawet 410 pracowników ArcelorMittal Service Group Sp. z o. o. nieoczekiwanie przekazał pracodawca stronie związkowej w piątek 22 lipca 2011r.

Od dłuższego już czasu w AM GS prowadzone są negocjacje płacowe dotyczące m.in. wypłaty nagród dla pracowników Spółki w 2011r. – za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w 2010r., nagrody urlopowej dla pracowników Spółki, na które pracodawca z powodu trudnej sytuacji Spółki nie chce wyrazić zgody, ale podczas tych spotkań nic nie wspominał o zamiarze przeprowadzenia zwolnień ok. 410 pracowników.

W piśmie otrzymanym przez MOZ NSZZ „Solidarność” AMP SA – Dąbrowa Górnicza, podpisanym przez Jana Stokłosę – Prezesa Zarządu, Wiceprezesa - Piotra Ozgę oraz Marcina Pyszno – Członka Zarządu pracodawca informuje o zamiarze rozwiązywania umów o pracę w okresie od 1 sierpnia 2011 r. do 31 grudnia 2011 r. do 410 pracowników AM SG proporcjonalnie ze wszystkich grup zawodowych wymienionych w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy – w taryfikatorze zaszerogowań dla pracowników zatrudnionych na stanowiskach robotniczych i nierobotniczych oraz w wykazie wytypowanych stanowisk kierowniczych w Spółce.

Pracodawca planuje, iż zwolnienia pracowników w pierwszej kolejności obejmą osoby, które po rozwiązaniu umowy o pracę będą miały zapewnione środki na utrzymanie (posiadają lub nabędą uprawnienia do świadczenia przedemerytalnego, posiadają uprawnienia emerytalne) przy zastosowaniu odpraw przewidzianych w Ustawie, a także pracowników, którzy złożą oświadczenie o chęci rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron za wypłatą odprawy w wysokości uzgodnionej pomiędzy pracodawcą i pracownikiem, po przedstawieniu przez pracodawcę oferty rozwiązania umowy o pracę za porozumieniem stron.

W przypadku pozostałych pracowników Zarząd AMSG przyjął następujące kryteria doboru do zwolnienia: likwidacja stanowiska pracy uniemożliwiająca dalsze zatrudnienie, kompetencje (kwalifikacje) pracowników, nieprzestrzeganie zasad współżycia społecznego, jakość świadczenia pracy i ocena jej wykonywania przez bezpośredniego przełożonego przy zastosowaniu odpraw określonych w Ustawie.

W razie konieczności wyboru pomiędzy dwoma osobami o jednakowych kwalifikacjach i porównywalnej jakości pracy pracodawca stosuje kryteria: wysokość dochodu przypadającego na członka rodziny pracownika, liczba dzieci pozostających na utrzymaniu pracownika, łączny staż zatrudnienia w Spółce.

Podczas przeprowadzania zwolnień grupowych pracodawca dążył będzie do zachowania podstawowej grupy zawodowo-kwalifikacyjnej pracowników, zwłaszcza wysoko kwalifikowanych, znających dobrze organizację i technologię, tradycje zakładu i zawodu oraz mających predyspozycje do przekazywania wiedzy zawodowej, celem odtworzenia stanu zatrudnienia po poprawie koniunktury i pozycji ekonomicznej pracodawcy. Przy określaniu grupy pracodawca weźmie pod uwagę: ilość lat pracy w hutnictwie, ilość lat pracy ogółem, ilość lat pracy w systemie zmianowym z uwzględnieniem pracy na stanowiskach, na których występują czynniki szkodliwe dla zdrowia lub warunki szczególnie uciążliwe i inwalidztwo.

Restrukturyzacja zatrudnienia prowadzona w sposób nie do zaakceptowania Zwolnienia pracowników nieprzydatnych

ArcelorMittal Poland SA ponownie przeprowadza restrukturyzację zatrudnienia, tyle że w sposób, którego nie tylko żadne organizacje związkowe, ale także pracownicy nigdy nie zaakceptują. Przeprowadzany proces bowiem ma na celu zwolnienie pracowników, którzy zdaniem nadzoru są „mało przydatni” dla pracodawcy.

Do Międzyzakładowej Organizacji Związkowej NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA – Dąbrowa Górnicza zgłasza się wielu pracowników, do których pracodawca wystąpił z propozycją odejścia.

Bulwersującym jest fakt, iż pracodawca nie szanuje ani przepisów prawa – proponując odejście osobom chronionym ze względu na wiek (którym brakuje mniej niż 4 lata do emerytury), ani dobrych zasad współżycia – znamy przypadki, gdzie przedstawiciele pracodawcy z propozycją odejścia pojechali do prywatnego mieszkania pracownika przebywającego na zwolnieniu lekarskim – L4, przy czym pracownik ten ma poważne problemy zdrowotne.

Propozycja odejścia kierowana jest do osób, które pracodawca uznał za „mało przydatne” ze względu np. na częstą nieobecność w pracy spowodowaną absencją chorobową.

Listy takich osób tworzone są przez szefów wydziałów.

Więcej str. 3

W AMSG spór zbiorowy

Niespełnione postulaty wywołały spór

W piątek 29 lipca 2011r. organizacje związkowe działające w ArcelorMittal Service Group Sp. z o. o. działając na podstawie art. 1 i art. 7 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. „o rozwiązywaniu sporów zbiorowych” pismem znak S/179/2011 wszczęły spór zbiorowy z pracodawcą.

Przedmiotem wszczętego sporu zbiorowego jest realizacja żądań organizacji związkowych dotyczących:

- wypłaty rocznej nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w 2010 roku wraz z wypłatą wynagrodzenia za miesiąc lipiec 2011 r.;
- wypłaty nagrody urlopowej dla pracowników spółki wraz z wypłatą wynagrodzenia za miesiąc sierpień 2011 r.

Organizacje związkowe wszczynając spór zbiorowy jednocześnie ostrzegły pracodawcę, iż w przypadku nie uwzględnienia powyższych żądań w terminie 14 dni od dnia zgłoszenia sporu – w firmie może zostać ogłoszony strajk.

Więcej str. 4

XXXI rocznica Porozumień Jastrzębskich

Kolejną, XXXI rocznicę podpisania Porozumień Jastrzębskich Solidarność obchodzić będzie 3 września br. Na znak, że nie zapomnieliśmy o tamtych wydarzeniach – spotkamy się w Jastrzębiu Zdroju.



Rocznicowe obchody rozpocznie Msza Św. o godz. 15⁰⁰ w Kościele pw. Najświętszej Marii Panny Matki Kościoła.

Po Mszy Św. nastąpi złożenie kwiatów pod Pomnikiem Porozumień Jastrzębskich przy KWK Zofiówka.

O godz. 18⁰⁰ rozpocznie się koncert, podczas którego będziemy mogli oglądać m.in. Kabaret Młodych Panów, zespół Carrantuohill, Cool oraz grupę Friday Feeling Band – która zapewniła oprawę muzyczną podczas pikiet pod Urzędem Wojewódzkim w Katowicach.

Osoby zainteresowane uczestnictwem w rocznicowych obchodach podpisania Porozumień Jastrzębskich proszone są o kontakt z sekretariatem Związku do dnia 12 sierpnia br. – nr tel. 61-05 lub z kol. Stanisławem Szrek – tel. 61-90.

A miała być świetlana przyszłość...

Cd. ze str. 1 Jak zaznaczył pracodawca – jego zamiarem jest, by rozwiązywanie umów o pracę następowało przede wszystkim na mocy porozumienia stron, a w przypadku braku zgody pracownika – za wypowiedzeniem przez pracodawcę, z uwzględnieniem przepisów szczególnych.

Stan zatrudnienia w AMSG na dzień 1 lipca 2011 r. wynosił 1.231 pracowników, zatem zamiar przeprowadzenia zwolnień grupowych 410 pracowników przez pracodawcę dotyczy aż 33% załogi.

Przedstawiciele MOZ NSZZ „Solidarność” AMP SA – Dąbrowa Górnicza zbulwersowani zaskakującym pismem, jako iż pracodawca AMSG nie tylko nie zachował obowiązujących przy zwolnieniach grupowych procedur, ale także przepisów prawa, ZUZP oraz porozumienia o informowaniu i konsultowaniu, wraz z innymi organizacjami związkowymi działającymi w AMSG wystąpiły z wnioskiem o przedstawienie w nieprzekraczalnym terminie do 28 lipca br. informacji niezbędnych do konsultacji, mogących mieć wpływ na treść ewentualnego porozumienia ws. zwolnień grupowych oraz bardzo przydatnych do określenia możliwości uniknięcia lub zmniejszenia rozmiaru grupowego zwolnienia, a także możliwości przekwalifikowania lub przeszkolenia zawodowego i uzyskania innego zatrudnienia dla pracowników.

Żądane informacje to min.: plan ekonomiczno – finansowy (Budżet) na 2011 r. i strategia funkcjonowania Spółki w okresie najbliższych 5 lat, ze szczególnym uwzględnieniem polityki zatrudnienia w ww. okresie; sprawozdanie (wyniki) finansowe Spółki za 6 miesięcy 2011 r. oraz prognozę wyników finansowych na II półrocze 2011 r.; Plan zatrudnienia na rok 2011 i lata 2012 – 2017; szczegółowy program restrukturyzacji organizacyjnej Spółki; przyczyny zamierzonego grupowego zwolnienia pracowników; wykaz grup zawodowych i stanowisk pracy pracowników objętych zamiarem grupowego zwolnienia wraz z imienną listą pracowników przewidzianych do zwolnienia; zakres i sposób ustalania wysokości wszystkich świadczeń pieniężnych na rzecz pracowników objętych zwolnieniami grupowymi; plan przekwalifikowań pracowników zatrudnionych na stanowiskach pracy, które wskutek zmian organizacyjnych, technicznych, technologicznych są zagrożone likwidacją w 2011 r.; wykaz stanowisk pracy, które będą proponowane pracownikom bez przekwalifikowania lub po ewentualnym przekwalifikowaniu; ilość godzin nadliczbowych przepracowanych przez pracowników Spółki w okresie 6 miesięcy 2011 r. ze względu na szczególne potrzeby pracodawcy; wartość i ilość umów cywilnoprawnych zawartych w 2011 r. z Pracownikami Spółki i osobami spoza Spółki; wartość i dokładna specyfikacja usług obcych świadczonych na rzecz Spółki w okresie 6 miesięcy 2011 r.; wykaz i dokładna specyfikacja prac na rzecz Spółki w zakresie obsługi urządzeń technologicznych i obsługi administracyjnej pracownikom agencji pracy tymczasowej lub firmom zewnętrznym na podstawie odpowiednich umów (podwykonawstwo) oraz plan w tym zakresie na 2011 r.; średniomiesięczny koszt zatrudnienia jednego pracownika w Spółce, a także średniomiesięczny koszt zatrudnienia jednego pracownika w rozbiciu na wszystkie grupy zawodowe występujące w Spółce za 6 miesięcy 2011 r.; przewidywany efekt finansowy w

postaci redukcji kosztów z tytułu zwolnień grupowych na koniec 2011 roku, w rozbiciu na poszczególne miesiące 2011 r. (z uwzględnieniem wszystkich kosztów zwolnień grupowych tj. odprawy, odszkodowania za ewentualne skrócenie okresów wypowiedzeń, koszty administracyjne, sądowe itp.). Organizacje związkowe jednocześnie wezwały pracodawcę do natychmiastowych rokowań ewentualnego porozumienia w tym temacie w dniu 26 lipca br. Pomimo prób odwołania przez pracodawcę niniejszego spotkania – jednak się odbyło. Niestety, z powodu nie przygotowania pracodawcy (zarząd sam się do tego przyznał) do rozmów, a także braku z jego strony informacji dotyczących Spółki – nie wniosło ono żadnych istotnych kwestii.

W spotkaniu nie uczestniczył Prezes Zarządu AMSG – Jan Stokłosa, który pomimo tak trudnej sytuacji w firmie, przebywa na urlopie.

Pracodawcę reprezentowali: Piotr Ozga – Wiceprezes Zarządu, Marcin Pyszno – Członek Zarządu, Władysław Skrabka oraz Jerzy Sułkowski – Dyrektor Personalny AMSG.

MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA – Dąbrowa Górnicza reprezentował Lech Majchrzak – Wiceprzewodniczący związku oraz Ireneusz Płocha – Przewodniczący Komisji Zakładowej w AMSG. W imieniu krakowskiej Solidarności natomiast uczestniczył Tadeusz Stasielak.

Lech Majchrzak wezwał pracodawcę AMSG do natychmiastowych rokowań porozumienia, o którym mowa w art. 3, ust. 1 Ustawy z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Zarzucił jednocześnie pracodawcy, iż rozpoczynając procedurę zwolnień grupowych w Spółce łamie prawo, w tym między innymi: Rozdział X – „Polityka zatrudnienia” ZUZP oraz Porozumienie w sprawie informowania pracowników i przeprowadzania z nimi konsultacji zawarte w dniu 24 maja 2006 r. pomiędzy Pracodawcą a Reprezentatywnymi Organizacjami Związkowymi działającymi w Spółce.

Wiceprzewodniczący zaapelował również do Zarządu o wycofanie pisma znak AMSG/BZP/180/11 z dnia 21 lipca 2011 r. w sprawie zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych w Spółce.

Piotr Ozga przedstawił bardzo złą sytuację Spółki - sporządzony na dzień 31 czerwca 2001 r. bilans za 2010 r. wykazał stratę w wielkości 85,1% wartości Kapitału podstawowego Spółki, w związku z czym Zarząd dnia 16 lipca br. wystosował do właściciela Spółki – ArcelorMittal Poland SA pismo ze stosowną informacją w tym temacie. Lech Majchrzak – Wiceprzewodniczący MOZ NSZZ „Solidarność” dąbrowskiego oddziału AMP przypomniał jednak, iż zarząd AMSG taki obowiązek miał po przekroczeniu już 50% Kapitału Zakładowego Spółki.

Wiceprezes poinformował, iż aktualnie oczekuje na decyzję właściciela co do dalszego funkcjonowania Spółki.

Zarząd nie potrafił podać podstawowych informacji dotyczących m.in. wielkości kosztów zwolnień grupowych ani źródła ich finansowania, dalszych planów co do pozostałej grupy pracowników firmy itp.

Jak przyznał Piotr Ozga – w firmie dotychczas planowane były odejścia naturalne (emerytury, świadczenia przedemerytalne)

ok. 60 osób i takie są też aktualne założenia Budżetu – tutaj nic się nie zmieniło.

Tym bardziej cała sytuacja jest niezrozumiała.

Aktualna tragiczna wręcz sytuacja AMSG spowodowana jest głównie dokonaną w 2007 r. nieprzemyślaną przez Zarząd Spółki restrukturyzacją zatrudnienia, która pozwoliła na odejście licznej grupy fachowców z firmy, przy jednoczesnym poniesieniu przez Spółkę ogromnych nakładów finansowych na wysokie odprawy dla nich.

Podczas spotkania Pracodawca uparcie proponował kolejne spotkanie na dzień 4 sierpnia, jednak, jako że sytuacja jest nadzwyczajna – dotyczy zwolnień dużej części pracowników firmy, a także istnieją poważne obawy o dalszy los pozostałych zatrudnionych – strona związkowa zaważała pracodawcę AMSG do spotkania 29 lipca br. o godz. 10.00 informując Zarząd Spółki iż Organizacje Związkowe w tym terminie będą obecne w siedzibie Spółki w celu podjęcia rokowań treści Porozumienia.

Powodem takiego zachowania jest wszczęcie przez AMSG procedury zwolnień grupowych w dniu 22 lipca br., która wiąże się z określonymi terminami – strony mają czas do 11 sierpnia na podpisanie ewentualnego porozumienia dotyczącego zwolnień. Jeżeli tego nie uczynią w tym terminie – pracodawca ma obowiązek opracowania Regulaminu Zwolnień Grupowych, który ma przekazać do Powiatowego Urzędu Pracy w Dąbrowie Górniczej.

Po dokonaniu powyższego w terminie 30 dni pracodawca może rozpocząć zwolnienia grupowe.

Na wymuszonym przez Solidarność spotkaniu w dniu 29 lipca br. pracodawca co prawda przekazał stronie związkowej część żądanych informacji, jednak nie były one na tyle wystarczające, by strona związkowa mogła dokonać jakichkolwiek analiz dotyczących sytuacji firmy. W związku z powyższym Solidarność zażądała uzupełnienia brakujących danych.

Pracodawca przekazał także projekt porozumienia w sprawie zwolnień grupowych, w którym proponuje odprawy dla zwalnianych pracowników w wielkości do 9-cio miesięcznego wynagrodzenia. Solidarność podkreśliła, iż pracodawca nie daj nic poza odprawami wynikającymi z przepisów prawa, a gdy pracownik podpisze odejście na zasadzie porozumienia stron – zyskuje gwarancję, iż nie będzie dochodził roszczeń drogą sądową. W przypadku bowiem, gdyby pracodawca wypowiedział umowę o pracę, a pracownik nie wyraziłby zgody – pracownik otrzymałby odprawę wynikającą z art. 8 Ustawy z dnia 13 marca 2003r. oraz maksymalnie 5-cio miesięczne wynagrodzenie za okres wypowiedzenia (uzależnione od stażu pracy w AMSG). W tej sytuacji jednak pracownik ma prawo odwołania się do Sądu i możliwość otrzymania dodatkowego odszkodowania za niezgodne z prawem rozwiązanie umowy o pracę, a także Sąd może nakazać pracodawcy ponowne zatrudnienie zwolnionego pracownika w związku z dużą ilością naruszonych przepisów prawa przez pracodawcę AM SG w trakcie przeprowadzania zwolnień grupowych.

Kolejne spotkanie zaplanowane jest na dzień 4 sierpnia 2011r.

Przypomnijmy, iż wg założeń AMP przedstawianych podczas licznych spotkań Prezesa Sanjay Samaddara z załogą – przed Grupą Serwisową roztaczała się „świetlana przyszłość”. AMSG miała być zakładem, który przejmie obsługę wszystkich europejskich hut z koncernu AM w zakresie części zamiennych.

Nowe porozumienie płacowe w EC Nowa

Mimo wielu komplikacji płace jednak wzrosną

We wtorek 12 lipca br. pomiędzy stroną społeczną a Pracodawcą EC Nowa Sp. z o. o. doszło do przełomu podczas „prowadzonych” rozmów, w wyniku którego uzgodnione zostało porozumienie płacowe dla pracowników Spółki.

Zawarte porozumienie zakłada podwyższenie z dniem 1 lipca br. płac zasadniczych wszystkim pracownikom Spółki o kwotę 150zł brutto, wypłacenie jednorazowo do dnia 31 lipca 2011 r. premii w wysokości 20% płacy zasadniczej zamiast nagrody urlopowej dla pracowników zatrudnionych na dzień 1 lipca 2011 r. oraz wypłatę comiesięcznej premii regulaminowej.

Strona związkowa uzgodniła z Pracodawcą wypłacenie nagrody z okazji Dnia Energetyka w wysokości 900zł brutto do dnia 31 sierpnia br. dla każdego uprawnionego pracownika – zatrudnionego na dzień wypłaty nagrody.

Kolejnym punktem jest wypłacenie nagrody świąteczno-norowoczonej w wysokości 1.800zł brutto wraz z wynagrodzeniem za miesiąc listopad 2011 r. dla każdego zatrudnionego pracownika na dzień wypłaty nagrody. Nagroda powyższa zostanie wypłacona jako część stała z premii za efektywność zmienną.

Ponadto strony wyraziły zgodę na wydzielenie kwoty 635.000zł na wprowadzenie od miesiąca lipca 2011 r. programu wyrównania płac oraz na indywidualne zmiany wynagrodzeń.

Podczas spotkania 12 lipca strony uzgodniły także zmianę załącznika nr 4 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy w zakresie wynagradzania kierowników bezpośrednio podległych dyrektorom pionów w taki sposób, że obecnie obowiązująca Karta Energetyka metodą brutto do brutto zostaje włączona do wynagrodzenia kierownika (bez wzrostu wynagrodzenia ogółem).

Wypłacona zostanie także pozostała część premii uznaniowo za efektywność zmienną jako średnio 3,92 płacy zasadniczej za 2010 r. zależnej od oceny pracy pracownika w ter-

minie wypłaty wynagrodzenia za miesiąc grudzień 2011r. O sposobie podziału premii Pracodawca poinformuje stronę związkową w formie pisemnej do dnia 31 grudnia 2011r.

Podpisując porozumienie płacowe strony jednocześnie zaakceptowały i przyjęły do stosowania treść Porozumienia TAURON Polska Energia SA w sprawie zasad kształtowania wynagrodzeń w Spółkach Zależnych w latach 2011 i 2012 z dnia 11 lipca 2011 r. wraz z załącznikami.

Realizację powyższych uzgodnień pracodawca EC Nowa Sp. z o. o. uzależnił od podpisania Protokołu nr 9 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

W związku z powyższym strony ZUZP w dniu 15 lipca uzgodniły i podpisały treść Protokołu dodatkowego nr 9 wprowadzając tym samym w dotychczasowym Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy zmiany: nowy taryfikator stanowisk pracy robotniczych i nierobotniczych (rozszerzenie stanowisk pracy i zmiany nazewnictwa stanowisk robotniczych i nierobotniczych), tabelę zaszerogowań na stanowiskach robotniczych, tabelę zaszerogowań oraz taryfikator kwalifikacyjny dla stanowisk nierobotniczych, tabelę miesięcznych płac zasadniczych (z tabeli schodkowej, w której wzrost wynosił 100zł przejście na tabelę w układzie szerokopasmowym „od do”, w której uwzględniono najniższą płacę zasadniczą od VII grupy – 1.700zł).

Zmianie uległy zapisy załącznika nr 4 dotyczącego wynagrodzeń kierowniczych, którym objęci mogą być Kierownicy i pracownicy podlegli bezpośrednio Dyrektorom Pionów opisani w Regulaminie Organizacyjnym Spółki.

Według zapisów Załącznika nr 4 pracownik objęty Zasadami wynagradzania wytypowanych stanowisk kierowniczych otrzymuje

Wynegocjowane porozumienie zawiera zapisy znacznie korzystniejsze od uprzednio uzgodnionego (z którego Zarząd Spółki się wycofał), a Pracodawca jego realizację warunkuje podpisaniem Protokołu nr 9 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy.

wynagrodzenie zasadnicze ustalone w umowie o pracę i może mu być przyznana premia motywacyjna o charakterze uznaniowym.

W związku z ujęciem stanowisk kierowców w taryfikatorze stanowisk pracy robotniczych i nierobotniczych - wykreślony został załącznik nr 5 do ZUZP „Zasady ryczałtowego wynagradzania kierowców”.

W Załączniku nr 10 dotyczącym zasad wypłacania specjalnego wynagrodzenia zwanego Kartą Energetyka dodany został zapis, iż Karta Energetyka nie przysługuje pracownikom wynagradzanym wg zasad opisanych w Załączniku nr 4, jako, iż z chwilą objęcia pracownika zasadami wynagradzania z Załącznika nr 4 – świadczenie z tytułu Karty Energetyka w wysokości aktualnie przysługującej pracownikowi zostaje włączone do wynagrodzenia zasadniczego pracownika (bez wzrostu wynagrodzenia w związku z włączeniem Karty Energetyka).

Z chwilą, gdy pracownik przestanie być wynagradzany wg zasad Załącznika nr 4 – specjalne wynagrodzenie z tytułu Karty Energetyka przysługuje mu na zasadach ogólnych.

Pozostałe poprawki wprowadzone do ZUZP to tzw. zmiany „kosmetyczne”.

Zapisy Protokołu dodatkowego nr 9 wchodzą w życie od pierwszego dnia miesiąca następującego po miesiącu jego zarejestrowania przez Państwową Inspekcję Pracy.

Negocjacje prowadzone w EC Nowa do łatwych nie należały. Strona związkowa wielokrotnie spotkała się z brakiem jakiegokolwiek szacunku ze strony pracodawcy, a także łamaniem określonych zasad negocjacji. Jako, iż założony warunek podpisania Protokołu nr 9 do ZUZP został spełniony, czeka na realizację Porozumienia płacowego. Oby tym razem pracodawca dotrzymał słowa.

Restrukturyzacja zatrudnienia prowadzona w sposób nie do zaakceptowania Zwolnienia pracowników nieprzydatnych

Cd. ze str. 1 A przecież nie od dzisiaj wiadomo, iż na wydziałach brakuje pracowników i problem ten również jest zauważalny przez dozor.

Dlaczego zatem tak się dzieje, że przełożeni wskazują osoby „nieprzydatne”? Niedawno w AMP wprowadzony został dodatek mistrzowski, co zdaniem Solidarności ma ścisły związek z zachowaniem przełożonych. Część bowiem tego dodatku mistrz otrzymuje pod warunkiem nie przekroczenia 3,5% absencji chorobowej w podległej mu jednostce. Zatem oczywistym jest, iż dla własnej korzyści wytypuje do odejścia pracowników, przez których wielkość jego dodatku mistrzowskiego mogłaby być niższa.

Kolejnym powodem jest obietnica pracodawcy, iż w miejsca osób, które w ten sposób odejdą – wyrazi zgodę na zatrudnienie nowych, młodszych, a także i tańszych pracowników, przy czym nie jest tajemnicą, iż pracownicy ci zatrudnieni będą przez Spółkę Manpower.

Zdaniem MOZ NSZZ „Solidarność” dąbrowskiego oddziału AMP jest to skandaliczne zachowanie pracodawcy, który dla poprawienia

wie, a dzisiaj w ten sposób są traktowani.

Wysokość odpraw proponowanych wytypowanym przez pracodawcę do odejścia pracownikom przynosi wręcz odwrotny od zamierzonego efekt. Oferta odprawy zawiera bowiem ok. dziewięćmiesięczne wynagrodzenie za pracę obliczone jak za urlop wypoczynkowy, co w sumie daje kwotę ok. 30 tys. zł. brutto.

Pracodawca nie zaoferował zatem nic ponad to, co pracownik i tak by otrzymał w ramach zwolnienia z przyczyn pracodawcy: wynagrodzenie przysługujące podczas pięćmiesięcznego okresu wypowiedzenia, trzymiesięczna wysokość wynagrodzenia odprawy wynikająca z ustawy plus dodatkowo jednomiesięczne wynagrodzenie za okres, w którym ewentualnie pracodawca musiałby dokonać formalności związanych ze zwolnieniem pracownika.

W przypadku wyrażenia zgody pracownika na rozwiązanie umowy o pracę za porozumieniem stron na warunkach zaproponowanych przez pracodawcę – ten zyskałby gwarancję, iż zwolniony pracownik nie pozwie pracodawcy do sądu.

Skandalicznym jest, iż pracodawca szczerzący się otrzymaniem wyróżnienia ze zatrudnianie pracowników 50+ zachowuje się w ten sposób. Karygodnym jest składanie propozycji odejścia pracownikom, którym do wieku emerytalnego brakuje mniej niż cztery lata. Tym bardziej, iż od jakiegoś już czasu w AMP dla osób chcących odejść z pracy pracodawca umożliwił taką opcję, po dobrowolnym wystąpieniu zainteresowanego pracownika. Tymczasem, mimo braku zainteresowania odejściami – pracodawca usilnie próbuje pozbyć się ludzi „psujących statystyki”, nie bacząc, ile poświęcili pracując w tej firmie. Pozostaje mieć nadzieję, iż pracodawca zrozumie błąd i odstąpi od stosowania tego rodzaju praktyk.

Wyrazy współczucia i ubolewania rodzinie tragicznie zmarłego

TOMASZA CHYĆKO

składa Prezydium
oraz Komisja Wydziałowa ZU/GI

NSZZ **Solidarność**

Po wielkiej batalii problem kadrowo-płacowy rozwiązuje się

Część załogi będzie nadal pracować

Oficjalne zawiadomienie o przejściu przez firmę Wipro Poland Sp. z o. o. z siedzibą we Wrocławiu działalności realizowanej dotychczas przez Zespół Obsługi Kadrowo-Płacowej SAP w AM Shared Service Centre Europe Sp. z o. o. wpłynęło do MOZ NSZZ „Solidarność” AMP SA – Dąbrowa Górnicza dnia 29 czerwca 2011r. Analogiczne zawiadomienie od firmy Wipro wpłynęło do Solidarności dnia następnego – 30 czerwca br.

Podpisana pod pismem Magdalena Skiba – Specjalista ds. personalnych AMSSCE za przyczynę przejścia przez Wipro działalności realizowanej dotychczas przez Zespół Obsługi Kadrowo-Płacowej SAP podała reorganizację zadań w Spółce poprzez przekazanie w/w czynności do podmiotu zewnętrznego. Przejście części zakładu pracy na nowego pracodawcę ma nastąpić z dniem 1 sierpnia br., co oznacza, iż w tym samym terminie dla przejmowanej grupy zaledwie 8 pracowników na mocy art. 23¹ Wipro Poland Sp. z o. o. wstąpi w prawa i obowiązki dotychczasowych stosunków pracy jako nowy pracodawca.

Za zobowiązania ze stosunku pracy powstałe przed datą przejścia nowy i dotychczasowy pracodawca będą odpowiadać wspólnie. Jak poinformowała Magdalena Skiba – zmiana pracodawcy nie spowoduje konieczności podjęcia działań dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy i przekwalifikowania.

Pracownicy przejmowani przez Wipro Poland w terminie dwóch miesięcy od daty przejścia mogą, bez wypowiedzenia, za siedmiodniowym uprzedzeniem, rozwiązać stosunek pracy.

W związku z otrzymanymi informacjami w dniu 25 lipca br. MOZ NSZZ „Solidarność” dąbrowskiego oddziału wystąpiła z wnioskiem do Zarządu AM SSCE oraz Wipro Poland o przedstawienie informacji odnoszących się bezpośrednio do wydzielenia działalności (przekazania funkcji) obsługi kadrowo - płacowej oraz spraw pracowniczych związanych z przekazaniem w trybie art. 23¹ Kodeksu Pracy pracowników Spółki AM SSCE na nowego pracodawcę Wipro Poland, w tym m.in.:

- przyczyny i efekty gospodarczo - finansowe przekazania pracowników sformowane w sposób konkretny i rzeczywisty wraz z wykazaniem ich w odpowiednich projekcjach finansowych;
- prawne, ekonomiczne oraz socjalne skutki przejścia pracowników, a także zamierzone działania dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania;
- aktualnie obowiązujący schemat organizacyjny AM SSCE oraz szczegółowy schemat organizacyjny Pionów/Wydziałów/Działów wraz ze stanem zatrudnienia w tych jednostkach organizacyjnych na dzień 30.06.2011 r.;
- planowany schemat organizacyjny AM SSCE oraz szczegółowy schemat organizacyjny Pionów/Wydziałów/Działów wraz ze stanem zatrudnienia w tych jednostkach organizacyjnych po przekazaniu pracowników do Wipro Poland Sp. z o.o.;
- wykaz i treść aktów prawnych regulujących zbiorowe stosunki pracy w Wipro Poland Sp. z o.o., w tym regulaminy dotyczące działalności socjalnej.

W związku z faktem, iż dotychczasowy i nowy pracodawca nie poinformowali w sposób zgodny z przepisami prawa zakładowych organizacji związkowych o przyczynach, prawnych, ekonomicznych oraz socjalnych skutkach dla swoich pracowników, a także zamierzonych działaniach dotyczących warunków zatrudnienia tych pracowników, w szczególności warunków pracy, płacy i przekwalifikowania – na podstawie art. 26¹ ust. 3 Ustawy z dnia 23 maja 1991 r. o związkach zawodowych – Solidarność wniosła o niezwłoczne przystąpienie upoważnionych Przedstawicieli Pracodawców AM SSC i Wipro Poland do negocjacji z zakładowymi organizacjami związkowymi w celu zawarcia porozumienia w zakresie warunków zatrudnienia pracowników podlegających przekazaniu w trybie art. 23¹ Kodeksu Pracy do Wipro Poland Sp. z o.o.

Solidarność podkreśliła również fakt, że nie przekazano związkom odpowiednich informacji w terminach wymaganych przepisami prawa polskiego i Unii Europejskiej oraz nie przeprowadzono procesu informacji oraz konsultacji społecznych na szczeblu krajowym i Europejskiej Rady Zakładowej, jak to miało miejsce w przypadku realizacji projektu reorganizacji służb finansowo - księgowych. Zgodnie z zapowiedzią Przedstawicieli Grupy AM wdrażających ten program, w Polsce jest wdrażany pilotażowy projekt reorganizacji służb kadrowo- płacowych, który docelowo będzie wdrożony w całej Europie.

Solidarność kolejny raz stanowczo przeciwstawiła się likwidacji około 84 miejsc pracy z obszaru obsługi kadrowo - płacowej w SSCE. Związek nie zgadza się na przekazanie ww. usługi do Wipro bez jednoczesnego przejścia zainteresowanych pracowników aktualnie zajmujących się obsługą kadrowo - płacową Grupy Kapitałowej AMP podkreślając, iż działania Pracodawców SSCE i Wipro Poland pozostają w ewidentnej sprzeczności z przepisami polskiego prawa w zakresie przejścia części zakładu pracy i pracowników na innego pracodawcę. Zgodnie z postanowieniami art. 23¹ Kodeksu Pracy oraz wykładnią stosowanie tego przepisu „... Przejście zakładu pracy lub jego części następuje, gdy jeden podmiot przejmuje od drugiego podmiotu majątek lub choćby funkcje i kontynuuje wykonywaną dotychczas przez podmiot przekazujący działalność przy użyciu tego majątku lub w ramach tych funkcji. Konsekwencją jest, że pracownicy pracodawcy przekazującego wykonują tę działalność stają się automatycznie pracownikami pracodawcy przejmującego...”. Wobec powyższego przejście przez Wipro Poland Sp. z o.o. tylko 8 pracowników z SSC na ogólną liczbę około 84 pracowników, zajmujących się obsługą kadrowo - płacową oraz rekrutacja nowych pracowników na ich dotychczasowe stanowiska pracy do Spółki Wipro Poland, stanowi złamanie art. 23¹ i 8 Kodeksu Pracy, o czym Solidarność zamierza powiadomić odpowiednie instytucje państwowe powołane do egzekwowania przestrzegania prawa w Polsce.

W piątek, 29 lipca br. do Solidarności wpłynęło pismo od Prezesa Zarządu, w którym SSC wysoko ocenia pracę pracowników służb kadrowo-płacowych wyrażając jednocześnie przekonanie, iż bez ich osobistej zaangażowania nie byłoby możliwe utrzymanie obecnej pozycji na rynku usług Grupy AM zapewniając jej dalsze funkcjonowanie. W związku z powyższym SSC wraz z AMP podjęły wszelkie działania celem pozyskania jak największej ilości alternatywnych miejsc pracy dla pracowników, którzy do Wipro nie będą przekazani.

O takie działania właśnie, przynoszące konkretne efekty walczył od początku zaistnienia sytuacji Jerzy Goiński – Przewodniczący dąbrowskiej Solidarności nie tylko na szczeblu związkowym, ale także jako Członek Rady Nadzorczej.

Dla osób, dla których nie udało się uratować miejsc pracy opracowany został Program Dobrowolnych Odejszć za odprawami uzależnionymi od stażu pracy w Grupie AMP (SSCE, AMP i oddziałach Spółki oraz 100% Spółkach Zależnych).

W AM SG spór zbiorowy

Niespełnione postulaty wywołały spór

Cd. ze str. 1 Monity organizacji związkowych do pracodawcy AM SG w temacie wypłaty analogicznej nagrody dla pracowników Spółki jak wypłacona w AMP roczna nagroda za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki trwały od kwietnia br., tj. od uzgodnień wypłaty takiej nagrody w AMP. Spółka AM SG jest członkiem Grupy AMP w Polsce i jej pracownicy również włożyli duży wkład pracy w funkcjonowanie Grupy AM w roku 2010 oraz przyczynili się do osiągnięcia przez AMP zdecydowanie lepszych wyników finansowych niż zakładał Budżet AMP na 2010 r.

Pomimo powyższego pracodawca jednak notorycznie uchylał się od merytorycznych rozmów w tym zakresie.

W związku z zaistniałą sytuacją – 25 lipca 2011 r. działające w Spółce AM SG organizacje związkowe pismem znak S/177/2011 zażądały wypłaty nagrody za wkład pracy pracowników w funkcjonowanie Spółki w 2010 r. oraz wypłaty nagrody urlopowej dla pracowników Spółki podając jednocześnie terminy wypłaty tych świadczeń.

W powyższym piśmie związkowcy wyznaczili pracodawcy termin trzydniowy od daty doręczenia pisma na zajęcie pisemnego stanowiska co do wypłaty oczekiwanych nagród.

W związku z brakiem jakiegokolwiek odpowiedzi od pracodawcy – 29 lipca 2011 r. sześć organizacji związkowych: NSZZ Solidarność, MZZ Pracowników AMP, NSZZ Solidarność '80, NSZZ Pracowników AMP, WZZ Sierpień '80 oraz MZZ Pracowników Ruchu Ciągłego AMP wszczęło spór zbiorowy z pracodawcą AM SG Sp. z o. o. w powyższym temacie.

Niespełnione postulaty wywołały spór

Pracownicy AM Shared Service Centre Europe Sp. z o. o., którzy po przedstawieniu przez pracodawcę oferty rozwiązania umowy o pracę na zasadzie porozumienia stron w trybie art. 10.1 ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników, wyrażą zgodę na powyższą propozycję, uprawnieni będą do odprawy uzależnionej od stażu pracy w Grupie AMP:

- staż w Grupie AMP 1-5 lat: 5 tys. zł;
- staż w Grupie AMP 5-10 lat: 15 tys. zł;
- staż w Grupie AMP 10-15 lat: 30 tys. zł;
- staż w Grupie AMP 15-20 lat: 45 tys. zł.;
- staż w Grupie AMP 20-25 lat: 54 tys. zł.;
- staż w Grupie AMP 25-30 lat: 64 tys. zł.;
- staż w Grupie AMP 30-35 lat: 73 tys. zł.;
- staż pracy w Grupie AMP powyżej 35 lat: 83 tys. zł.

W przypadku pracowników, którzy w roku 2011 uzyskali uprawnienie do świadczenia przedemerytalnego – zaproponowana data rozwiązania umowy o pracę ustalona zostanie w sposób umożliwiający pracownikowi uzyskanie przedmiotowego świadczenia.

Firmy wykorzystują luki w przepisach o czasie pracy Pracownicy nie odpoczywają w weekendy

Pracodawcy znaleźli sposób na obchodzenie przepisów o czasie pracy. Od poniedziałku do piątku ich pracownicy normalnie wykonują swoje obowiązki. A w soboty i niedziele nadal świadczą pracę w tym samym miejscu, tyle że na podstawie umowy z inną firmą, która zawarła z macierzystym pracodawcą umowę o współpracy i świadczy dla niego usługi.
Tak wynika ze sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy za 2010 rok.

W naszym regionie takie przypadki dotyczą zwłaszcza górników i lekarzy – mówi Michał Olesiak, rzecznik Okręgowego Inspektoratu Pracy w Katowicach.

Podkreśla, że w takich przypadkach formalnie nie dochodzi do naruszenia prawa, bo obaj pracodawcy formalnie zapewniają pracownikowi należyty mu nieprzerwany odpoczynek dobowy (11 godz.) i tygodniowy (35 godz.). To, że w czasie wolnym z punktu widzenia jednego pracodawcy podwładny pracuje w drugiej firmie, nie ma dla niego znaczenia. Pracownicy sami przecieć decydują o korzystaniu z czasu wolnego i samodzielnie podejmują dodatkowe zatrudnienie.

– W razie stwierdzenia takich przypadków inspektorzy kontynuują kontrolę. Sprawdzają np., czy prawidłowo zawarto umowy o pracę – tłumaczy Maria Kacprzak-Rawa, rzecznik Okręgowego Inspektoratu Pracy w Warszawie.

PIP podkreśla, że podwójne zatrudnienie umożliwiła pracodawcom oszczędności na dodatkach z tytułu pracy w godzinach nadliczbowych. Musieliby je wypłacić, gdyby np. w soboty pracownicy wykonywali pracę na ich rzecz, a nie zaprzyjżonej firmy.

– Przypadki takie nadal będą się zdarzały, dopóki podwójne zatrudnienie opłaca się nie tylko firmom, ale także pracownikom. Podwładni, którym etat nie zapewnia wystarczających dochodów, chcą w ten sposób dorobić, a pracodawcy wolą powierzyć dodatkową pracę sprawdzonym osobom, a nie pracownikom z zewnątrz firmy, którzy nie mają odpowiedniego doświadczenia – mówi Grzegorz Orłowski, radca prawny z Orłowski Patulski Walczak.

Podkreśla, że wielu pracowników poza etatem stara się także samodzielnie dorobić. Przytacza znany mu przykład firmy, która zaproponowała pracownikom zarabiającym niskie stawki dodatkową pracą w godzinach nadliczbowych. Podwładni odmówili, bo okazało się, że prawie każdy z nich po pracy wykonywał dodatkową działalność, najczęściej prowadził mały biznes.

Sama inspekcja wskazuje jednak także, że częstym powodem nieprawidłowości jest niedostateczna znajomość przepisów dotyczących czasu pracy albo ich nieprawidłowa interpretacja.

Przykładowo absurdalnych rozwiązań dotyczących czasu pracy jest więcej. Np. prawo bardziej chroni prawo do wolnej soboty niż

niedzieli lub świąt. W razie gdy pracownik będzie świadczył pracę w niedzielę lub dzień świąteczny, firma może wybrać, czy udzieli mu w zamian czasu wolnego w innym terminie, czy też zapłaci dodatek. Za pracę w sobotę może tylko udzielić mu innego dnia wolnego w innym terminie. I w rezultacie w ubiegłym roku 42 proc. pracodawców nie oddało czasu wolnego pracownikom za pracę w sobotę.

– Dzieje się tak nie tylko dlatego, że firmom zależy na dłuższym czasie pracy. Często wolnego dnia nie chcą też pracownicy, jeśli są wynagradzani stawkami godzinowymi – mówi Małgorzata Gossens, prawnik z kancelarii Koberzyński i Wspólnicy.

Kłopotów firmom przysparzają też liczne ograniczenia w stosowaniu wymienionych w kodeksie systemów czasu pracy lub dłuższych okresów rozliczeniowych. Np. zwykle firmy mogą wprowadzić maksymalnie 12-miesięczne okresy rozliczeniowe czasu pracy tylko do końca tego roku na podstawie ustawy antykrzysowej. A firmom, w tym zwłaszcza uzależnionym od wahań na rynku, umożliwiała to dostosowanie czasu pracy do potrzeb produkcji. Prace nad wprowadzeniem na stałe takiej możliwości (do kodeksu pracy) trwają w Komisji Trójstronnej. Jednak ze względu na sceptyczne stanowisko związków zawodowych szanse na to są niewielkie.

Źródło: Dziennik Gazeta Prawna
Autor: Łukasz Guza

Ponad ćwierć miliona podpisów

W dniu 18 lipca specjalnie wynajęty autobus przewiózł do Sejmu ok. 300 tys. podpisów zebranych pod **solidarnościowym projektem ustawy o podniesieniu minimalnego wynagrodzenia za pracę**.

Autobus wyruszył o godz. 9 sprzed siedziby Zarządu Regionu Mazowsze NSZZ „Solidarność”, następnie przejechał ulicami Warszawy aż dotarł na Aleję Na Skarpie - do biura podawczego Sejmu. O godz. 10.00 pełnomocnik Komitetu Obywatelskiego Inicjatywy Ustawodawczej Piotr Duda wraz z delegacją przekazali Marszałkowi Sejmu RP Grzegorzowi Schetynie zebrane przez „Solidarność” podpisy. W skład delegacji weszli: zastępca przewodniczącego KK Jerzy Wielgus i zastępca pełnomocnika Komitetu Henryk Nakonieczny.

– *Podjęcie Pana Marszałka jest bardzo pozytywne, mamy więc nadzieję, że pierwsze czytanie projektu odbędzie się jeszcze w tej kadencji sejmu* - powiedział Piotr Duda.

Przewodniczący KK tłumaczył, że wbrew opinii pracodawców, projekt nie jest żadnym "rozdawnictwem". Wzrost płacy minimalnej jest rozłożony na lata. Poza tym płaca wzrośnie, jeśli w Polsce PKB będzie na odpowiednim poziomie. Duda również zwrócił uwagę, że projekt jest wyjściem naprzeciw obietnicom premiera Tuska. Przypomniał, że kiedy strona społeczna zgodziła się na podpisanie pakietu antykrzysowego, premier obiecał, że do końca 2009 roku powstanie harmonogram dojścia płacy minimalnej do 50 proc. przeciętnego wynagrodzenia. – *Nie tylko ten rząd obiecywał, rząd Prawa i Sprawiedliwości i Samoobrony też miał przygotowywać taki harmonogram. Nikomu jakoś się nie udało, stąd nasza inicjatywa* - podkreślił przewodniczący.

Walcząc o podniesienie płacy minimalnej w Polsce Dobry projekt Solidarności

Piotr Duda, przewodniczący Komisji Krajowej NSZZ „Solidarność” pozytywnie ocenia przyjęcie przez szefów klubów parlamentarnych obywatelskiego projektu ustawy o płacy minimalnej autorstwa „Solidarności”.

Szef Związku spotkał się w tym tygodniu w Sejmie z przewodniczącymi wszystkich klubów parlamentarnych w sprawie obywatelskiej inicjatywy ustawodawczej dotyczącej podwyższenia płacy minimalnej do 50 proc. średniego wynagrodzenia. Każdy z nich otrzymał projekt ustawy oraz list z apelem o poparcie inicjatywy, pod którą podpisało się ok. 300 tys. obywateli.

– *Wszyscy deklarowali pomoc, aby projekt przeszedł pierwsze czytanie i trafił do komisji sejmowych, jeszcze w tej kadencji. Natomiast PiS i SLD chcą uchwalenia ustawy jeszcze w tej kadencji* – mówił Piotr Duda.

Jak komentuje przewodniczący „Solidarności” wszyscy zgodnie podkreślali, że projekt jest rozsądny i odpowiada wszystkim dotychczas składanym obietnicom i zawieraniem porozumieniom w sprawie podwyższenia płacy minimalnej. Projekt zakłada algorytm dojścia do tej pożądanej wartości 50 proc. i zależy od wzrostu gospodarczego kraju. – *Trzeba pochwalić „Solidarność” za tę rozsądną propozycję. Zgodnie z przyjętą zasadą będziemy projekty społeczne kierować do prac w Sejmie, zobaczymy, jaki będzie tego wynik.*

Prace w tej kadencji (nad projektem) będą symboliczne, a prawdziwa dyskusja na temat tego projektu odbędzie się dopiero w nowej kadencji - zapowiedział Tomasz Tomczykiewicz, szef klubu parlamentarnego PO.

Piotr Duda podczas rozmów wykazywał, jak trudna jest sytuacja pracowników, którzy za płacę minimalną muszą utrzymać rodzinę. – *Taki pracownik może zapewnić swoim najbliższym utrzymanie na poziomie minimum egzystencji, a to oznacza zaspokojenie absolutnie podstawowych potrzeb* – mówi przewodniczący „Solidarności”.

Z danych Głównego Urzędu Statystycznego wynika, że odsetek pracowników żyjących w rodzinach, w których poziom wydatków był niższy od minimum egzystencji wyniósł w 2010 roku 12 proc.

Przewodniczący przekonywał również posłów, że ustawa nie zagraża budżetowi. Przeciwnie, dzięki odprowadzaniu do kasy państwa podatkom, składkom i wpływom z podatku VAT, budżet zyska, co najmniej kilkanaście milionów złotych.

Dział Informacji KK



BANK PEKAO SA

CHCESZ PŁAĆCIĆ MNIEJSZĄ RATĘ POŻYCZKI
CHCESZ MIEĆ NIŻEJ OPROCENTOWANY KREDYT
PRZYJDŹ DO NAS – SPŁACIMY TWOJE ZOBOWIĄZANIA

BANK PEKAO S.A.
DĄBROWA GÓRNICZA
UL. PIŁSUDSKIEGO 90 (obok Firmy Unitech)

TYLKO DO 30 września 2011 r
BEZPŁATNY RACHUNEK PRZEZ 12 MIESIĘCY

Posiadacze rachunków w PEKAO S.A korzystają z bezpłatnych: usług ślusarza, elektryka, dekarza oraz stolarza; napraw sprzętu AGD oraz komputerowego



Będzie więcej ERZ w korporacjach

Firmy międzynarodowe, które będą chciały wprowadzać zmiany w zakładzie, powinny odpowiednio wcześniej skonsultować to z europejską radą zakładową. Nawiązywanie dialogu oraz wymiana poglądów między przedstawicielami pracowników i zarządem centralnym firmy musi nastąpić w taki sposób, aby zatrudnione tam osoby mogły odpowiednio wcześniej wyrazić opinię co do proponowanych zmian.

RENCIŚCI SOCJALNI WIĘCEJ ZAROBIA

zawiera projekt nowelizacji ustawy o europejskich radach zakładowych. Obecnie na tworzenie europejskich rad decyduje się 36 proc. uprawnionych do tego firm. Nowelizacja ustawy ma spowodować, że będzie ich więcej. Nowe przepisy określają m.in. zakres kompetencji rad. Mają się one zajmować wyłącznie sprawami ponadzakładowymi. Ponadto doprecyzowują procedurę konsultowania zmian w organizacji pracy lub w umowach o pracę, w sytuacji gdy porozumienie z pracownikami nie określi zasad takich konsultacji między europejską radą a przedstawicielami pracowników.

Źródło: Dziennik Gazeta Prawna

Możliwość zarabiania ponad 1 tys. zł

Niepełnosprawni, którzy pobierają rentę socjalną, będą mogli dorabiać na takich samych zasadach jak wszyscy emeryci i renciści z ZUS. Czwierć miliona osób zyska możliwość zarabiania ponad 1 tys. zł bez obawy o utratę otrzymywanego świadczenia.

SEJM ZNOWELIZOWAŁ USTAWĘ O OCHRONIE ROSZCZEŃ PRACOWNIKÓW

– Osoby pobierające rentę socjalną są ostatnią grupą ubezpieczonych, która jest dyskryminowana tylko dlatego, że chce dodatkowo pracować. Projekt poselski jest dla nich szansą na pracę bez groźby utraty świadczenia wypłacanego z ZUS – mówi Lech Stefańczyk z Komitetu Inicjatywy Osób Niepełnosprawnych ds. Zniesienia Pułapki Rentowej, która kilka miesięcy temu rozpoczęła kampanie w sprawie zmiany przepisów.

Projekt przewiduje, że z ustawy o rencie socjalnej zostanie wykreślony art. 10. Wynika z niego, że podstawą do zawieszenia wypłaty renty socjalnej jest uzyskanie przychodu przekraczającego kwotę 1.031,50 zł. Poseł Sławomir Piechota (PO), przewodniczący sejmowej komisji polityki społecznej i rodziny wskazuje, że z grona 250 tys. osób pobierających z ZUS renty socjalne pracuje tylko 12 tys.

Po wejściu w życie ustawy, osoby pobierające renty socjalne będą mogły pracować na takich samych warunkach jak pozostali emeryci i renciści. W praktyce będą mogły zarobić nawet cztery razy więcej niż obecnie.

Źródło: Dziennik Gazeta Prawna

Upadłość w UE – pracownicy dostaną świadczenia

Sejm znowelizował ustawę o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy. Zgodnie z nią świadczenia otrzymają pracownicy działających w Polsce firm także wtedy, gdy ich upadłość ogłosi sąd w innym kraju UE.

W głosowaniu udział wzięło 419 posłów. Za znowelizowaniem ustawy głosowało 415 posłów, 4 był przeciw.

Przygotowana przez rząd nowelizacja zmienia przepisy dotyczące Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Zgodnie z nią pracownicy działających w Polsce firm, których upadłość ogłosi sąd w innym kraju UE, otrzymają należne świadczenia z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Obecnie nie jest to możliwe (z wyjątkiem sytuacji, gdy upadłość ogłoszona zostanie w Danii).

ZUS POINFORMUJE O BRAKU NALICZONYCH SKŁADEK

terenowego Funduszu. Wprowadzono przepis, na podstawie którego będzie on mógł umorzyć należności. Chodzi o sytuacje, gdy Fundusz występuje o zwrot lub prowadzi postępowanie egzekucyjne w stosunku do osób fizycznych lub pracodawców, którzy w efekcie likwidacji lub ogłoszenia upadłości firmy przestali prowadzić działalność gospodarczą.

Fundusz będzie mógł ustalić warunki spłaty należności przedsiębiorcom przy założeniu, że pomoc ta nie będzie traktowana, jako pomoc publiczna w rozumieniu przepisów ustawy o pomocy publicznej. Zgodnie z nowymi przepisami, Fundusz będzie mógł ustalać warunki zwrotu należności. Będzie mógł też fakultatywnie umarzać należności, gdy postępowanie egzekucyjne w stosunku do osób fizycznych lub przedsiębiorców, którzy trwale zaprzestali działalności, zostało umorzone w całości z urzędu.

Wśród zmian znalazł się również zapis, na podstawie którego pracownik Funduszu może zostać oddelegowany do pracy poza siedzibą biura, co wiąże się z przyszłorocznym przejściem obsługi Funduszu przez marszałków województw.

Źródło: PAP

Niższa emerytura z powodu braku składek

Zakład Ubezpieczeń Społecznych wysłał listy do tych, którzy nie mają naliczonych składek emerytalnych z poprzedniego systemu. Bez nich świadczenie może być niższe nawet o 1,5 tys. zł.

Już wysłałam pismo do prezesa ZUS z prośbą, by przypomniał Polakom o naliczeniu kapitału emerytalnego - mówi minister pracy Jolanta Fedak. Jej resort przygotowuje też zmiany w prawie, które ułatwią i przyspieszą jego naliczenie.

Listy od ZUS dostanie blisko 4 mln Polaków, bo tyle osób do tej pory nie ma naliczonych składek sprzed reformy z 1999 roku.

Źródło: PAP

Problemy z korzystaniem z prawa wyborczego

Ponad 2 mln osób, głównie starszych i niepełnosprawnych, ma problemy z korzystaniem ze swoich praw wyborczych - podkreśla biuro Rzecznika Praw Obywatelskich. Zwraca uwagę, że wiele lokali nadal nie jest dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych.



Jak powiedziała w czwartek na konferencji prasowej Anna Błaszczak z biura Rzecznika Praw Obywatelskich, w czerwcu ubiegłego roku RPO przeprowadził kontrolę w 97 lokalach, określanych przez gminy jako dostosowane do potrzeb osób niepełnosprawnych. Okazało się, że 34 proc. tych lokali nie spełniało wymogów, określonych w rozporządzeniu ministra infrastruktury, a dotyczącym wyborów.

Ponowną kontrolę przeprowadzono we wrześniu ubiegłego roku; 85 proc. lokali, które w czerwcu zostały uznane za niedostosowane, nadal nie spełniało wymogów ustawowych.

Obecny kodeks wyborczy - jak podkreśliła Błaszczak - wprowadza obowiązek sporządzenia informacji dla osób niewidomych w alfabecie Braille'a oraz głosowanie za pomocą nakładek. Wniosek o chęci skorzystania z nakładek należy zgłosić 14 dni przed wyborami. Niepełnosprawni i osoby po 75. roku życia mogą też głosować przez pełnomocnika. Możliwość taka istnieje od ubiegłego roku.

Zaznaczyła, że zgodnie z przepisami wyborca ma prawo wybrać lokal dostosowany do jego potrzeb. Musi to zgłosić 55 dni przed wyborami, na 45 dni do wyborów ma zapaść decyzja, a na 30 przed wyborami - opublikowana w biuletynie informacji publicznej. Przepisy regulują także, jaka powinna być np. szerokość drzwi i wysokość progów w lokalu wyborczym (nie mogą one przekraczać 0,5 cm). Zgodnie z przepisami posadzki powinny być antypoślizgowe, a w lokalach powinno być odpowiednie oświetlenie.

Przypomniała, że RPO prof. Irena Lipowicz apelowała także o wprowadzenie udogodnień dla niepełnosprawnych wokół lokalu wyborczego; np. szerokiach furtek ułatwiających dojazd do lokalu, toalet dostosowanych do potrzeb osób niepełnosprawnych oraz specjalnego oznakowania lokali wyborczych.

Na konferencji wskazywano na szeroką aprobatę dla udogodnień dla osób niepełnosprawnych i starszych podczas udziału w wyborach. "Zdarza się, że osoby niepełnosprawne, z ograniczoną sprawnością ruchową lub starsi rezygnują z udziału w wyborach ze względu na niepełnosprawność lub wiek" - powiedział Jarosław Zbieranek z Instytutu Spraw Publicznych. Zazaczył, że z badań Centrum Badania Opinii Społecznej wynika, że 66 proc. ankietowanych, a 59 proc. akceptuje mobilną urnę wyborczą.

Teresa Urbaniak, która jest osobą głuchoniewidomą i odbywa staż w biurze RPO powiedziała, że przy dostosowaniu lokali dla osób niepełnosprawnych należałoby uwzględnić nie tylko to, co jest zapisane w kodeksie wyborczym, ale także np. akustykę pomieszczeń. Dla osób słabosłyszących ma to duże znaczenie. Np. kotary, tkaniny ozdobne tłumią echo. Z kolei - dla słabowidzących - istotne jest oświetlenie lokalu.

Źródło: PAP



Nowe zasady wyboru Senatorów od sierpnia

W jesiennych wyborach parlamentarnych senatorów będziemy wybierać w 100 jednomandatowych okręgach wyborczych - w każdym będzie wybierany tylko jeden senator. Trybunał Konstytucyjny, który badał na wniosek PiS niektóre przepisy Kodeksu wyborczego orzekł, że wprowadzenie 100 jednomandatowych okręgów w wyborach do Senatu nie narusza konstytucji.

Do tej pory senatorów wybieraliśmy wg. ordynacji większościowej z 40 okręgami wielomandatowymi (dwu-, trzy- bądź czteromandatowymi), teraz będziemy to robić według ordynacji również większościowej, ale ze 100 jednomandatowymi okręgami wyborczymi. Ordynacja większościowa oznacza, że w każdym okręgu wygrywają kandydaci, którzy otrzymali największą liczbę głosów.

Dotychczas w zależności od okręgu wyborczego wybierano od dwóch do czterech senatorów. Po zmianie prawa wyborczego w każdym ze 100 okręgów, na które zostanie podzielony kraj, będzie wybierany tylko jeden senator - tłumaczył Lech Gajzler z Krajowego Biura Wyborczego. Jak wyjaśnił, dotychczas wyborca - w zależności od okręgu wyborczego - mógł na karcie do głosowania wskazać od dwóch do czterech kandydatów a teraz będzie głosował tylko i wyłącznie na jednego. Kandydat, który uzyska największą liczbę głosów, zdobędzie mandat w danym okręgu wyborczym - podkreślił.

Zmiany odczują też komitety wyborcze. Dotychczas mogły one zgłosić w danym okręgu wyborczym maksymalnie tylu kandydatów, ilu senatorów było w nim wybieranych. Teraz będzie można zgłosić wyłącznie jednego kandydata.

Problemem z okręgami jednomandatowymi - na który zwracają uwagę eksperci - może być to, że w przypadku głosowania większościowego, mandat może zdobyć kandydat, który chociaż uzyskał najwięcej głosów, to de facto jest popierany przez mniejszość wyborców z danego okręgu. Może się bowiem zdarzyć, że poprze go na przykład 20 proc. wyborców, ale jednocześnie pozostałe 80 proc. głosów rozproszy na resztę kandydatów, z których każdy uzyska mniej niż 20 proc.

Na kwestię tę zwrócił uwagę prof. Bogusław Banaszak z Katedry Prawa Konstytucyjnego Uniwersytetu Wrocławskiego. *W mojej opinii jednomandatowe okręgi w wyborach do Senatu nie są niezgodne z konstytucją, niezgodne jest - w moim przekonaniu - połączenie ich z zasadą większości względnej, bo to uderza w zasadę reprezentacji* - powiedział, proszony o komentarz do orzeczenia TK ws. kodeksu wyborczego. *Sama zasada większości względnej też nie może być uznana za niezgodną z konstytucją, ale kiedy połączymy jednomandatowe okręgi i większość względną, może okazać się, że wybrana została osoba, która w okręgu otrzymała 20-proc. poparcie. Zważywszy rozbitcie głosów w Polsce możemy dojść do tego, że cała izba zostanie wybrana dużą mniejszością głosów. Wtedy mamy naruszenie zasady reprezentacji.*

Mimo że wybory do obu izb parlamentu - Sejmu i Senatu - odbywają się jednocześnie, rządzą się one innymi zasadami. Wybory do Sejmu odbywają się według ordynacji proporcjonalnej, oznaczającej, że podział mandatów między komitety wyborcze jest dokonywany proporcjonalnie do liczby głosów zebranych przez każdy z nich. Posłów wybieramy w 41 wielomandatowych okręgach wyborczych. Wielkość okręgów waha się od 7 do 19 mandatów. Do obsadzenia jest ich 460, a przydział odbywa się przy użyciu metody d'Hondta. Wyborcy oddają jeden głos na listę. Próg wyborczy wynosi 5 proc. dla pojedynczych komitetów wyborczych, a 8 proc. dla koalicji wyborczych.

Źródło: PAP

TK ustali czas pracy niepełnosprawnych Wydłużenie pracy niepełnosprawnych rekompensatą obniżki dofinansowań

NSZZ „Solidarność” domaga się od Trybunału Konstytucyjnego zbadania, czy czas pracy osób niepełnosprawnych nie jest wydłużany tylko po to, aby zrekompensować firmom obniżenie dofinansowań do ich pensji i utratę ulg podatkowych.

Trybunał Konstytucyjny zakończył wstępną procedurę rozpatrywania wniosku NSZZ „Solidarność” o zbadanie zgodności z ustawą zasadniczą art. 1 pkt 4 ustawy z 29 października 2010 r. o zmianie ustawy o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Dz.U. nr 226, poz. 1475).

Zgodnie z tym przepisem od 1 stycznia 2012 r. wydłużą się czas pracy osób ze znacznym lub umiarkowanym stopniem niepełnosprawności. Będą oni pracować 8 godzin na dobę i 40 godzin tygodniowo. Czas pracy będzie skrócony do 7 godzin na dobę i 35 godzin tygodniowo tylko wtedy, gdy niepełnosprawny uzyska zaświadczenie lekarskie o celowości skróconej normy czasu pracy.

Obecnie obowiązują odwrotne zasady. Osoby niepełnosprawne ze znacznym i umiarkowanym stopniem niepełnosprawności pracują dłużej tylko za zgodą lekarza.

Zdaniem „Solidarności” nowe brzmienie art. 15 tzw. ustawy rehabilitacyjnej narusza art. 2 i 69 konstytucji.

– Skrócony czas pracy jest elementem rehabilitacji osób niepełnosprawnych. Jego wydłużenie oznacza, że to te osoby będą ponosić koszty obniżenia pomocy dla pracodawców, m.in. w wysokości dofinansowań do pensji – mówi Ewa Kędzior, pełnomocnik „Solidarności” ds. osób niepełnosprawnych.

Dodaje, że nowelizacja nie wprowadziła kryteriów określających zasadność odmowy przez lekarza skrócenia czasu pracy. Nie przewiduje też procedury kontroli tej decyzji.

– Niepełnosprawni, pod naciskiem pracodawcy mogą nie występować o skrócenie czasu pracy – mówi Ewa Kędzior.

Oprócz „Solidarności” nowelizację tzw. ustawy rehabilitacyjnej zaskarżyły też Ogólnopolska Baza Pracodawców Osób Niepełnosprawnych oraz Polska Organizacja Pracodawców Osób Niepełnosprawnych. Skarżą one jej inne przepisy, m.in. utratę dofinansowania do pensji emerytów z umiarkowanym i znacznym stopniem niepełnosprawności oraz zwolnień podatkowych (przez zakłady pracy chronionej).

Źródło: Dziennik Gazeta Prawna

Rzecznik Praw Dziecka walczy o zmianę przepisów pracy Więcej dni wolnych „na dziecko” dla rodzin wielodzietnych

Dwa dni wolne w ciągu roku na załatwienie spraw związanych z dzieckiem to za mało dla rodziców, którzy mają więcej niż jedno dziecko - uważa Rzecznik Praw Dziecka Marek Michałak, który zwrócił się do minister pracy i polityki społecznej Jolanty Fedak z prośbą o zwiększenie tego wymiaru.

Zgodnie z kodeksem pracy pracownikom wychowującym przynajmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługują w ciągu roku dwa dni zwolnienia z pracy z zachowaniem prawa do wynagrodzenia.

Oznacza to, że zwolnienie od pracy jest niezależne od liczby dzieci i przysługuje zarówno rodzicom lub opiekunom wychowującym jedno dziecko, jak i wychowującym więcej dzieci. W przypadku, gdy oboje rodzice lub opiekunowie są zatrudnieni, z tego uprawnienia może skorzystać jedno z nich - pisze Rzecznik Praw Dziecka w liście do Fedak.

Michałak zwraca uwagę, że uprawnienie to ma umożliwić pracującym rodzicom załatwienie spraw związanych bezpośrednio z dzieckiem, a możliwych jedynie w godzinach ich pracy, np. wizyty lekarską, spotkanie w przedszkolu/szkole, załatwienie spraw urzędowych dotyczących dziecka, np. świadczeń rentowych, skompletowania dokumentów niezbędnych dla podjęcia przez dziecko rehabilitacji itp.

Rodzice wskazują, że w związku z wychowywaniem większej liczby dzieci, spraw z nimi związanych jest więcej, choćby były tego samego rodzaju. Informują RPD, że gdy wykorzystają dwa dni wolne w związku ze sprawami jednego z dzieci, nie mają już takiej możliwości w związku z załatwieniem spraw dotyczących pozostałych dzieci, przez co czują się niesprawiedliwie traktowani przez przepisy prawa pracy” - pisze RPD.

Rzecznik poprosił minister pracy o analizę tego zagadnienia i rozważenie podjęcia działań legislacyjnych, które poprawiłyby tę sytuację. Zwraca uwagę, że ten mechanizm stanowi *„istotny element polityki prorodzinnej państwa, ze szczególnym uwzględnieniem i wsparciem dla rodzin wielodzietnych”*. MPIPS ma 30 dni, by odpowiedzieć na pismo RPD.



Nie wiesz? Pytaj!

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

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 Piłczuk tel. 776 88 44
- Ewa Kobus

Diżurny 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 www.mittal.net.pl

Poczta: sekretariat solhk@poczta.onet.pl

Redakcja: redakcja@solidarnosc.mittal.net.pl

10 września

TP „Albatur” przy współpracy z komisją wydziałową NSZZ „Solidarność” DWS zapraszają na wycieczkę do

JASKIŃ MORAWSKIEGO KRASU

W programie: wyjazd godz. 6⁰⁰, przejazd przez Cieszyn do Blanska, zwiedzanie Jaskiń Morawskiego Krasu: Jaskinia Katerińska, przejazd kolejką turystyczną do Jaskini Punkevny, wjazd kolejką linową na skraj Przepaści Macocha, zwiedzanie Jaskini Punkevna, rejs łodziami podziemną rzeką w jaskini, czas wolny na posiłek i zakup pamiątek, powrót – godz. wieczorne.

Koszt wycieczki: 135zł – osoba dorosła. Wpłaty do końca sierpnia

Zapisy przyjmuje: Jerzy Parafiniuk tel. 507 562 199, Stanisław Szrek tel. 61-90

Stanisław Szrek tel.



30 września – 2 października

ZUH „Partner” przy współpracy z komisją wydziałową NSZZ „Solidarność” PSD i DWG zapraszają na wycieczkę do

MURZASICHLÉ

W programie:

- 30.09 – wyjazd z parkingu HK ZOZ godz. 6:00, przyjazd do Murzasichle. Zakwaterowanie – Dom Wczasowy „Kasprowy”;
- 01.10 - śniadanie, wycieczka do Doliny Kościeliskiej dla zainteresowanych. Czas wolny, obiadokolacja, wieczór góralski przy muzyce z DJ;
- 02.10 - śniadanie, wyjazd do Zakopanego dla zainteresowanych, czas wolny, Powrót do Dąbrowy Górniczej w godzinach wieczornych. Do dyspozycji basen.

Koszt: dla Członków Komisji „Solidarność” DWG i PSD - 128zł, dla uprawnionych do ZFŚS – 228zł

Zaniszv: Robert Dehier tel.505 992 044, 70-54; Mariusz Pietruszka tel. 501 541 842.



20 – 29 sierpnia

ZUH „Partner” przy współpracy z Komisją NSZZ „Solidarność” Biura Utrzymania Ruchu zaprasza

do ŁEBY

Organizator zapewnia: przejazd autokarem klasy LUX, ubezpieczenie NW, 7 noclegów w pokojach 2 i 3 osobowych z pełnym węzłem sanitarnym, wyżywienie 2x dziennie (8 śniadań w formie bufetu szwedzkiego i 8 obiadokolacji, ognisko z pieczeniem kiełbasek. Opłata klimatyczna płatna na miejscu przez uczestnika wycieczki.

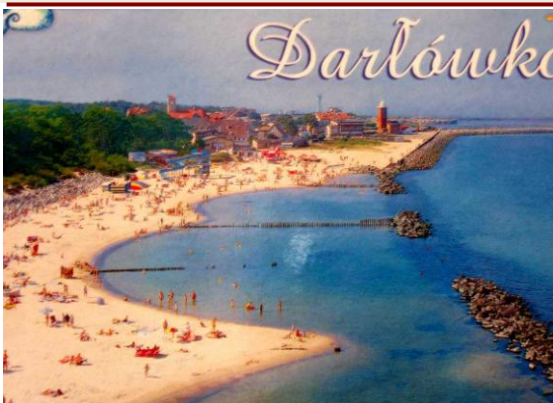
Cena: koszt dla członków NSZZ „S” ZU/GI i ich rodzin: osoba dorosła - 670zł, dzieci do lat 14 - 530zł., dzieci do lat 3 - 92zł.

Koszt dla osób uprawnionych do korzystania z ZFŚS: osoba dorosła - 720zł, dzieci do lat 14 - 580zł., dzieci do lat 3 - 142zł. Emeryci i renciści płacą podatek w wysokości 22zł/os.

Całkowity koszt wycieczki: osoba dorosła - 940zł, dzieci do lat 14 - 800zł., dzieci do lat 3 - 238zł.

Wyjazd: 20 sierpnia godz. 20:00 spod ZOZ-u. **Powrót:** do Dąbrowy Górniczej 29 sierpnia ok. 7:00.

Zapisy i wpłaty przyjmuje: Włodzimierz Rebeta tel. 74 50 lub 691 591 957 i Lech Majchrzak tel. 92 37 lub 503 192 902. Przy zapisach pobierana jest zaliczka w wysokości 150zł, która nie podlega zwrotowi. Zapisy do 31 lipca, wpłata całości do 10 sierpnia.



16 – 25 września

ZUH „Partner” przy współpracy z Komisją NSZZ „Solidarność” Tokarni Walców i Składu Wyrobów Gotowych zaprasza

do DARLÓWKA

Organizator zapewnia: zakwaterowanie w pokojach 2 i 3 osobowych z pełnym węzłem sanitarnym w OW „GÓRNIK” – 200 m od morza.

Wyżywienie: śniadanie i obiadokolacja.

W programie: kolacja grill z muzyką, wycieczka (okolice jeziora Bukowe, Jamno).

Cena: dla członków NSZZ „Solidarność” oraz ich rodzin – 620zł/os. Dla korzystających z ZFŚS – 670zł/os. Dla pozostałych – 750zł/os.

Wyjazd: 16 września (piątek) godz. 23:00 spod ZOZ-u. **Powrót:** 25 września (niedziela).

Zapisy: Eugeniusz Gerke tel. 78 79 DWS, kom. 666 086 259

Przy zapisie niezbędne są dane: adres, PESEL, nr ewidencyjny, a także zaliczka 100zł od osoby, która nie podlega zwrotowi.

25 – 27 listopada

ZUH „Partner” przy współpracy z Komisją NSZZ „Solidarność” DWS zaprasza na wycieczkę

ANDRZEJKOWĄ DO SZCZAWNICY

Zakwaterowanie: Sanatorium Budowlani – pokoje 1 i 2 osobowe z łazienkami, TV, balkonem. W budynku jest kawiarnia.

W cenie: 2 noclegi z wyżywieniem, grill przy kapeli góralskiej, bankiet przy zespole muzycznym, dostęp do basenu, 1 masaż mechaniczny, wycieczka do Czorsztyna – Czerwony Klasztor, transport, ubezpieczenie, podatek VAT + niespodzianka.

Cena: Członkowie Komisji DWS – 300zł/os., korzystający z ZFŚS – 350zł, pełny koszt – 480zł.

Zapisy przyjmuje: Jerzy Parafiniuk tel. 507 562 199,
Stanisław Szrek tel. 61-90



Wydaje MOZ NSZZ „Solidarność” ArcelorMittal Poland SA – Dąbrowa Górnicza
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 2.500 egz.