

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 32/ 15 / (1118)

07.10.2015 r.

Biuletyn Informacyjny
NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

SZKOLENIE ZARZĄDU. CZĘŚĆ 1 – SPRAWY PRACOWNICZE.

W dniach 1-3.10. 2015 roku, w OW „Borowy” w Białym Dunaju odbyło się coroczne statutowe szkolenie NSZZ Pracowników AMP S.A. W zajęciach uczestniczyli członkowie Zarządu, Komisji Rewizyjnej oraz Przewodniczący poszczególnych organizacji związkowych z Huty i Spółek. W pierwszym dniu szkolenia uczestnicy zostali podzieleni na dwie grupy. W pierwszej z nich omawiane były tematy związane z prawem pracy i bieżącymi problemami, z jakimi na co dzień stykają się działacze związkowi w AMP S.A. oraz spółkach. W rolę prelegenta wcielił się Radca Prawny Związku mec. Andrzej Szuperski. Grupa druga uczestniczyła w panelu dyskusyjnym pod hasłem „Multi-kulti”, czyli wielokulturowość w firmach i koncernach międzynarodowych. O tym szkoleniu szerzej w następnym Kurierze Aktualności. Mec. A. Szuperski uczestniczy w naszych szkoleniach od lat, a tematy jakie porusza są bardzo ciekawe z punktu widzenia pracowników, gdyż często są to problemy jakie wynikają z różnego rodzaju interpretacji zapisów Kodeksu Pracy, czy też Kodeksu Cywilnego. Tak było również i tym razem, ponieważ gorącą dyskusję na sali wywołał przykład podany przez kol. A. Szuperskiego, dotyczący zwolnienia działacza związkowego z pracy w firmie kolejowej w trybie art.52 Kodeksu Pracy. Temat zwolnienia dyscyplinarnego pracownika z pracy był w tej części spotkania wiodącym, w związku z czym zacytujemy przepisy prawa pracy, jakie obowiązują w tym zakresie w Polsce. Według stanu prawnego na dzień dzisiejszy pracodawca może rozwiązać z pracownikiem umowę o pracę w tym trybie dyscyplinarnym w następujących przypadkach: **Art. 52. [Rozwiązanie umowy z winy pracownika] § 1.** Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika w razie: 1) ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych, 2) popełnienia przez pracownika w czasie trwania umowy o pracę przestępstwa, które uniemożliwia dalsze zatrudnianie go na zajmowanym stanowisku, jeżeli przestępstwo jest oczywiste lub zostało stwierdzone prawomocnym wyrokiem, 3) zawnionej przez pracownika utraty uprawnień koniecznych do wykonywania pracy na zajmowanym stanowisku. **§ 2.** Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia z winy pracownika nie może nastąpić po upływie 1 miesiąca od uzyskania przez pracodawcę wiadomości o okoliczności uzasadniającej rozwiązanie umowy. **§ 3.** Pracodawca podejmuje decyzję w sprawie rozwiązania umowy po zasięgnięciu opinii reprezentującej pracownika zakładowej organizacji związkowej, którą zawiadomienia o przyczynie uzasadniającej rozwiązanie umowy. W razie zastrzeżeń co do zasadności rozwiązania umowy zakładowa organizacja związkowa wyraża swoją opinię niezwłocznie, nie później jednak niż

w ciągu 3 dni. W tym konkretnym przypadku zwolnienie dyscyplinarne działacza związkowego, podlegającego z mocy Ustawy o związkach zawodowych ochronie, pracodawca próbował doręczyć, do szpitala na salę reanimacyjną. Pracownik przebywał tam po przebytym ciężkim zawale serca. Czy jest to zgodne prawem? Czy jest to moralne z punktu widzenia człowieczeństwa? Jak to się ma do zapisów ujętych w art.8 KP dotyczących zasad współżycia społecznego? Na te i szereg innych pytań z tym związanych, uczestnicy szkolenia próbowali znaleźć jednoznaczną odpowiedź. Niestety, w oparciu o różne wykładnie prawne zapisów z Kodeksu Pracy i Kodeksu Cywilnego, w tym konkretnym przypadku nie udało się tego uczynić, a sprawa znalazła swój epilog w Sądzie Pracy. Zainteresowanych odsyłamy do miesięcznika „Związkowiec OPZZ” oraz na stronę internetową www.opzz.org.pl, gdzie mec. Andrzej Szuperski szczegółowo opisał tą sprawę. Również termin zajęcia stanowiska, w sprawie dyscyplinarnego zwolnienia członka związku, jaki - zgodnie z Kodeksem Pracy - ma organizacja związkowa jest czysto abstrakcyjny. Przy założeniu, że pismo od pracodawcy, w sprawie zwolnienia dyscyplinarnego, wpływa do danej organizacji związkowej w piątek, to najpóźniej w poniedziałek musi ona podjąć stosowną uchwałę zarządu oraz określić w niej swoje stanowisko w tej kwestii. Przepis ten jest niezyciowy i sprzyja tylko pracodawcom, którzy mają zamiar zwolnić pracownika w trybie art.52 KP. Mec. A. Szuperski omówił również szczegółowo sprawę członków związku, którzy zostali zwolnieni w trybie art.52 KP i złożyli wniosek do Sądu Pracy o ich przywrócenie w prawach pracowniczych. W statutach wielu związków jest pewna luka w zapisach, ponieważ najczęściej mówią one, iż członkiem związku jest obecny lub był pracownik danej firmy (emeryt lub rencista). Takie zapisy powodują, iż członek związku zwolniony dyscyplinarnie z pracy, który złożył stosowne odwołanie od decyzji pracodawcy do Sądu Pracy, zostaje niejako wyeliminowany z pomocy związkowej, zarówno tej materialnej, jak i tej prawnej, ponieważ w świetle obowiązującego w Polsce prawa nie jest on już pracownikiem danego zakładu. W dalszej części szkolenia omówiono również sprawę odpowiedzialności materialnej pracowników. Ponieważ temat ten budzi szereg wątpliwości cytujemy odpowiednie zapisy KP w tej materii: **cd str nr 2**

ZESPÓŁ ROBOCZY

30 września w siedzibie spółki w Dąbrowie Górniczej odbyło się pierwsze, po wakacyjnej przerwie, posiedzenie ZR. Stronę Pracodawcy reprezentowali Dyrektor Biura Dialogu Społecznego Pan Stanisław Ból, Główny Specjalista w tym dziale Pan Cezary Kosiński oraz Pani Agnieszka Kukla z HR. Ze Strony Społecznej w spotkaniu uczestniczyli przedstawiciele organizacji związkowych działających w AMP S.A. Wiodącym tematem spotkania była kontynuacja rozmów Stron ZR w sprawie tzw. wykupu W-12. Przedstawiciele Pracodawcy przedstawili zmodyfikowane propozycje związane z Protokołem Dodatkowym nr 3 do ZUZP, przy czym zasadnicza część uzgodnień tegoż dokumentu pozostała bez zmian. Jak ustalono już wcześniej propozycje te zostały zaakceptowane przez większość organizacji związkowych - w tym również przez naszą organizację - po podpisaniu przez Stronę stosownego porozumienia i dokumentów dodatkowych, od 01.01.2016 roku pracownicy zatrudnieni w systemie 4BOP otrzymają miesięczną „rekompensatę za W-12” w postaci wzrostu płacy zasadniczej o 4,86 % oraz zwiększeniu dodatku zmianowego o 17 gr, do 4,90 zł/h. Dotychczas używano w nazewnictwie słowa „wykup” przez pracodawcę dodatkowego dnia wolnego tzw.W12. W treści nowego porozumienia.... **cd str nr 3**



cd ze str nr 1... **Odpowiedzialność pracownika za szkodę wyrządzoną pracodawcy Art. 114. [Wina pracownika]** Pracownik, który wskutek niewykonania lub nienależytego wykonania obowiązków pracowniczych ze swej winy wyrządził pracodawcy szkodę, ponosi odpowiedzialność materialną według zasad określonych w przepisach niniejszego rozdziału. **Art. 115. [Granice odpowiedzialności]** Pracownik ponosi odpowiedzialność za szkodę w granicach rzeczywistej straty poniesionej przez pracodawcę i tylko za normalne następstwa działania lub zaniechania, z którego wynikła szkoda. **Art. 116. [Ciężar dowodu]** Pracodawca jest obowiązany wykazać okoliczności uzasadniające odpowiedzialność pracownika oraz wysokość powstałej szkody. **Art. 117. [Ograniczenie odpowiedzialności pracownika]** § 1. Pracownik nie ponosi odpowiedzialności za szkodę w takim zakresie, w jakim pracodawca lub inna osoba przyczyniły się do jej powstania albo zwiększenia. § 2. Pracownik nie ponosi ryzyka związanego z działalnością pracodawcy, a w szczególności nie odpowiada za szkodę wynikłą w związku z działaniem w granicach dopuszczalnego ryzyka. **Art. 118. [Wyrządzenie szkody przez kilku pracowników]** W razie wyrządzenia szkody przez kilku pracowników każdy z nich ponosi odpowiedzialność za część szkody stosownie do przyczynienia się do niej i stopnia winy. Jeżeli nie jest możliwe ustalenie stopnia winy i przyczynienia się poszczególnych pracowników do powstania szkody, odpowiadają oni w częściach równych. **Art. 119. [Wysokość odszkodowania]** Odszkodowanie ustala się w wysokości wyrządzonej szkody, jednak nie może ono przewyższać kwoty trzymiesięcznego wynagrodzenia przysługującego pracownikowi w dniu wyrządzenia szkody rozdziału.

Zacytowane wyżej przepisy Kodeksu Pracy omawiają tylko te najistotniejsze kwestie związane z odpowiedzialnością materialną pracowników. W trakcie szkolenia, bazując na konkretnych przykładach, omówiono również sprawy związane ze wspólną odpowiedzialnością za powierzone pracownikom mienie, odpowiedzialnością za powierzone pracownikowi mienie (przypominamy, iż pracownik odpowiada za powierzone mu mienie w pełnej wysokości, bez ograniczenia do 3-miesięcznego wynagrodzenia pracownika) oraz odpowiedzialnością pracownika, która nie jest uregulowana w Kodeksie Pracy, ale podlega odpowiedzialności na zasadach ogólnych, ujętych w Kodeksie Postępowania Cywilnego.

W drugiej części szkolenia tematem wiodącym był tzw. urlop na żądanie. W tej sprawie, na wskutek wydanych wyroków sądowych różnych instancji, nastąpiło szereg zmian w interpretacji zapisów, chociaż same przepisy uregulowane w KP w Art. 167². 167³ i 168 pozostały bez zmian i brzmią następująco:

Art. 167² [Urlop na żądanie] Pracodawca jest obowiązany udzielić na żądanie pracownika i w terminie przez niego wskazanym nie więcej niż 4 dni urlopu w każdym roku kalendarzowym. Pracownik zgłasza żądanie udzielenia urlopu najpóźniej w dniu rozpoczęcia urlopu. **Art. 167³ [Wymiar urlopu na żądanie]** Łączny wymiar urlopu wykorzystanego przez pracownika na zasadach i w trybie określonych w art. 167² nie może przekroczyć w roku kalendarzowym 4 dni, niezależnie od liczby pracodawców, z którymi pracownik pozostaje w danym roku w kolejnych stosunkach pracy. **Art. 168. [Urlop zaległy]** Urlopu niewykorzystanego w terminie ustalonym zgodnie z art. 163 należy pracownikowi udzielić najpóźniej do dnia 30 września następnego roku kalendarzowego; nie dotyczy to części urlopu udzielanego zgodnie z art. 167².

Podkreślone zostały dwa akapity z cytowanych artykułów KP, które budzą najwięcej kontrowersji. Pierwszy z nich dotyczy pracodawców i dotyczy terminu zgłoszenia oraz samej zgody na udzielenie urlopu na żądanie, drugi natomiast dotyczy kwestii wykorzystania zaległego urlopu na żądanie. O ile w tym drugim przypadku dość jasno określono, iż urlop na żądanie musi być wykorzystany w danym roku kalendarzowym, o tyle w przypadku terminu zgłoszenia oraz zgodny przełożonego na udzielenie takiego rodzaju urlopu w kręgach sądowych i prawniczych nie ma już takiej jednorodności. Zapadły już różne wyroki, łącznie z wyrokiem Sądu Najwyższego, które w większości (niestety) są niekorzystne dla pracowników. Czy taki był zamiar ustawodawcy ? Pytanie retoryczne, ponieważ wśród samych pomysłodawców wprowadzenia tego urlopu do zapisów KP są różne opinie.

Na zakończenie pierwszego dnia szkolenia zostały poruszone sprawy związane z bieżącą działalnością związkową w AMP S.A. i Spółkach. Poruszono i omówiono min. - w aspekcie obowiązującego w Polsce prawa - temat kontroli stanu trzeźwości, które są przeprowadzane przez pracowników ochrony w AMP S.A. Na

ten temat wielokrotnie już wypowiadaliśmy się na naszych łamach. Zainteresowanych odsyłamy więc do archiwum naszego Kuriera związkowego na stronie: www.nszpshs.pl oraz ponowne zapoznanie się Aneksm nr 3 do Regulaminu Pracy, obowiązującego AMP S.A. Prowadzący mec. Andrzej Szuperski odpowiadał na zadawane przez związkowców konkretne pytania dotyczące min. działalności i uprawnień Komisji Pojedynczej w hucie, w kontekście zwolnień dyscyplinarnych, procedur związanych z wnioskiem i postępowaniem w Sądzie Pracy, wynagrodzeniem za pracę w wolną sobotę itp. W wieczornej części szkolenia gościem działaczy związkowych był Pan Andrzej Węglarz, były Dyrektor HR oraz Dyrektor Biura Dialogu Społecznego w AMP S.A., a obecnie Dyrektor Personalny w Spółce „Tameh”. Wręczając mu kwiaty oraz przygotowaną w „Metalodlewie” statuetkę „Stańczyka” Przewodniczący NSZZ Pracowników AMP S.A. kol. Krzysztof Wójcik, w imieniu naszej organizacji, podziękował mu za lata trudnej, ale zawsze owocnej współpracy na linii pracodawca - strona społeczna. Jak podkreślił Przewodniczący wielokrotnie stanowiska stron - chociażby przy okazji negocjacji płacowych - były bardzo rozbieżne, ale to między innymi dzięki działaniom Dyrektora A. Węglarza udało się osiągnąć kompromis. Obowiązki służbowe nie pozwoliły na dłuższy pobyt Pana Dyrektora na szkoleniu, tak więc po krótkiej ceremonii opuścił nasz ośrodek.

Drugi dzień szkolenia poświęcony był sprawom stricte pracowniczym, a w rolę prowadzących wcielił się Dyrektor Biura Dialogu Społecznego Pan Stanisław Ból oraz Główny Specjalista w tym dziale Pan Cezary Koziński. Omówili oni bieżącą działalność Zespołu Roboczego, ze szczególnym uwzględnieniem treści i zapisów Protokołu nr 3 do ZUZP, który po podpisaniu przez organizację związkową wejdzie w życie od 01.01.2016 roku. Szerzej na ten temat piszemy w relacji z posiedzenia Zespołu Roboczego z dnia 30 września br. W swoich wystąpieniach prelegenci omówili również sprawy związane z planowanymi zmianami organizacyjnymi w firmie, negocjacjami Regulaminu ZFŚS na rok 2016, planowanym i obecnym zatrudnianiem pracowników z firm typu Interim. Ponownie podkreślili, iż w najbliższym czasie, w ramach posiedzeń ZR, rozpoczną się negocjacje płacowe na rok 2016, które powinny - zgodnie z wolą Prezesa firmy AMP S.A. Pana Sanjay Samaddara - zakończyć się do końca bieżącego roku. Pożyjemy, zobaczymy. Na razie trzymamy za słowo. W kolejnej części szkolenia, na wniosek Przewodniczącego Związku, została zmieniona jej forma i przyjęto zasadę pytań i odpowiedzi. Jedno z ważniejszych pytań jakie padło z sali dotyczyło wniosków o indywidualne przeszerogowania dla pracowników produkcyjnych.

W odpowiedzi usłyszeliśmy, iż takowe wnioski rozpatrywane są przez Dyrektora Personalnego Firmy przez cały rok. Jedynie w przypadku pracowników umysłowych stosowne wnioski rozpatrywane są w kwietniu i maju danego roku po tzw. ocenie GEDP. Informacja dotycząca wniosków o przeszerogowania dla pracowników produkcyjnych wzbudziła gorącą dyskusję na ten temat, ponieważ z informacji jakie docierają do naszego Związku wynika, iż w oddziale w Krakowie są z tym bardzo duże problemy. Niestety ma to miejsce na szczeblach kierowniczych danych zakładów i wydziałów. Rozumiemy, że kadra kierownicza rozliczana jest min. z kosztów produkcji, remontów, a płace jako koszt stały są jednym z tych elementów, ale nie możemy zrozumieć sytuacji w której powierza się pracownikowi zwiększone obowiązki np. awans na brygadzystę lub zdobywa on następne kwalifikacje zawodowe, uzupełnia wykształcenia itd, a tymczasem jego wynagrodzenie zasadnicze pozostaje bez zmian. Taki system działania jest antymotywacyjny oraz antypracowniczy i jak wynika z wyjaśnień pracowników HR oraz samej Dyrektora Personalnej winą leży głównie po stronie bezpośrednich przełożonych pracowników oraz kierownictwa danej komórki. Na ostatnim spotkaniu Przewodniczących największych organizacji związkowych z Dyrektorem Generalnym firmy padło stwierdzenie, iż z oddziału Kraków nie ma żadnego nie rozpatrzonego wniosku o indywidualne przeszerogowanie dla pracowników produkcyjnych. Nie do końca jest to zgodne z prawdą, gdyż dysponujemy dokumentami, które potwierdzają, iż parę wniosków nie dotarło do Pani Dyrektora, pomimo przesłania ich do odpowiednich służb HR. Oczywiście należy liczyć się z faktem,.... **cd str nr 3**

cd ze str nr 2...... iż niektóre wnioski mogą zostać odrzucone jako nieuzasadnione, ale najpierw trzeba sporządzić takowy wniosek, by potem z czystym sumieniem powiedzieć pracownikowi, iż mimo jego awansu, czy zwiększonego zakresu obowiązków oraz wysiłku firma cię nie doceniła. Spotkaliśmy się z poglądem niektórych członków kadry kierowniczej, iż to coroczne podwyżki powinny rozwiązać ten problem. Naszym skromnym zdaniem każdy sposób jest dobry, byle osiągnąć zamierzony cel. Wnioski o indywidualne podwyżki dla pracowników produkcyjnych też są takim sposobem, by ich praca oraz awans zostały docenione przez przełożonych.

W dalszej części dyskusji poruszono również sprawy związane ze szkoleniem pracowników min. w dla potrzeb nowej linii produkcyjnej w Zakładzie BWZ, pracami nad regulaminem świadczeń socjalnych na rok 2016, zapłatą za nadgodziny, w tym również za pracę w wolną sobotę. W tej ostatniej sprawie związek nasz otrzymał pismem informację ze służb HR, którą cytujemy w całości: „Pracownikowi, który ze względu na okoliczności przewidziane w art. 151 § 1 k.p. (przyczyny uzasadniające pracę w godzinach nadliczbowych tj. prowadzenie akcji ratowniczej, usuwanie awarii, szczególne potrzeby pracodawcy) wykonywał pracę w dniu wolnym od pracy (u nas sobota we wszystkich przypadkach poza systemem 4BOP) wynikającym z rozkładu czasu pracy w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy, przysługuje w zamian inny dzień wolny od pracy udzielony pracownikowi do końca okresu rozliczeniowego, w terminie z nim uzgodnionym. Za pracę w sobotę w wymiarze do 8 godzin, należy się dzień wolny nawet, jeżeli praca w sobotę trwała np. tylko 2 godz. Jeżeli praca w sobotę trwała powyżej 8 godzin, pracownikowi należy się dzień wolny plus zapłata za godziny nadliczbowe powyżej 8 godzin. Praca w niedzielę i święta jest dopuszczalna ze względu na konieczne remonty, ale pracodawca jest zobowiązany zapewnić inny dzień wolny, w obowiązującym okresie rozliczeniowym. W przypadku pracowników, pracujących w systemie podstawowym jednozmianowym, a więc służb BHP również, okresem rozliczeniowym jest miesiąc kalendarzowy. Należy podkreślić, że pracodawca nie ma prawa wyboru sposobu rekompensowania pracy w dniu wolnym wynikającym z przeciętnie pięciodniowego tygodnia pracy. Ustawowo przewidzianą formą jest udzielenie innego dnia wolnego od pracy - art. 1513 k.p. nie przewiduje możliwości wypłaty żadnego dodatkowego wynagrodzenia (nieudzielenie dnia wolnego, o którym mowa w art. 1513 k.p. jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika z art. 281 pkt 5 k.p. i jest zagrożone karą grzywny). Gdyby jednak pracodawca nie mógł udzielić pracownikowi innego dnia wolnego do końca okresu rozliczeniowego (np. pracownik do końca okresu rozliczeniowego przebywał na zwolnieniu lekarskim, sobota wypada w przedostatni lub ostatni dniu okresu rozliczeniowego) i w ten sposób doszłoby do przekroczenia przeciętnej tygodniowej normy czasu pracy, wówczas pracownik - zgodnie z art. 1511 § 2 k.p. - nabywa prawo do wynagrodzenia powiększonego o dodatek w wysokości 100 % (wynagrodzenie za pracę w godzinach nadliczbowych). Reasumując: zatrudnianie pracowników pracujących w systemie podstawowym jednozmianowym, w sobotę na podstawie zlecenia pracy w godzinach nadliczbowych z przewidzianą z góry wypłatą wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych i nieudzielenie innego dnia wolnego to łamanie przepisów o czasie pracy grożące przełożonemu karą grzywny od 1.000 do 30.000 PLN, nawet w przypadku zapłaty wynagrodzenia i dodatku za godziny nadliczbowe.”

Oczywiście to tylko wybrane, najważniejsze tematy, jakie zostały poruszone w trakcie szkolenia w Białym Dunajcu. Mamy nadzieję, iż w przyszłym roku uda się omówić i podyskutować z przedstawicielami pracodawcy oraz z Radcą Prawnym związku o innych nurtujących związkowców problemach, na które w tym roku po prostu zabrakło czasu.

K. Bak

niem zamiany uprawnień do otrzymywania przez pracownika dnia wolnego od pracy tzw. W12 na miesięczną „rekompensatę za W12”, Strony uzgadniają, iż wraz z dokonaniem w/w zamiany, płaca zasadnicza pracowników zatrudnionych w Spółce w systemie czterobrygadowym nie będzie niższa niż 1762 zł”. Ponadto zapis w pkt 8 Protokołu Dodatkowego będzie wyglądał następująco: „treść ust.3. Załącznika nr 3 do ZUZP przyjmuje następujące brzmienie: Do okresu zatrudnienia, od którego zależy nabycie prawa do Karty Hutnika zalicza się okresy zatrudnienia u: a) pracodawców, u których było ono wypłacane, co najmniej w dniu rozwiązania umowy o pracę, b) pracodawców, którzy przejęli i realizowali zadania w oparciu o infrastrukturę techniczno-produkcyjną Spółki, przy czym zaliczeniu do stażu podlegają jedynie okresy wykonywania pracy na rzecz Spółki”. Wejście w życie zawartego porozumienia oraz zasad opisanych w Protokole Dodatkowym nr 3 do ZUZP spowoduje, iż waloryzacja dodatku zmianowego miałaby miejsce od dnia 01.01.2017 roku. W drugiej części spotkania dyskutowano w sprawach różnych. Poruszono między innymi następujące tematy: różnice w płacach zasadniczych pracowników 4BOP, obniżenie stażu pracy uprawniającego do Karty Hutnika z 5 do 2 lat, odprowadzanie przez pracodawcę składek na FEP w BTL, przekazywanie związkowi zawodowemu comiesięcznej informacji w sprawie podziału premii oraz funduszu motywacyjnego, propozycja wykorzystania dnia wolnego z tytułu honorowego oddania krwi w terminie późniejszym – do 14 dni, planowanie UDW i UDW12 w roku 2016 oraz praca pracowników służb HR w Krakowie. Ponieważ Przedstawiciele Pracodawcy nie mogli w tych sprawach udzielić wiążących odpowiedzi ustalono, iż zostaną one udzielone na następnym spotkaniu Zespołu Roboczego.

K. Bak

KOLPREM rozmowy Stron

Ubiegły tydzień, to dwa spotkania w Spółce KOLPREM. Pierwsze to spotkanie Zarządu Spółki to jest Prezesa Pana Dirka Stroo i Członka Zarządu Dyrektora Personalnego Pana Stanisława Bóla z pracownikami Oddziału Spółki KOLPREM w Krakowie. W większość przybyli pracownicy reprezentowali wydziały utrzymania ruchu, a zwłaszcza wydział służb drogowych i zabezpieczenia ruchu. Prezes Zarządu Pan Dirck Stroo przedstawił plan rozwoju Spółki na najbliższe 5 lat. Większość tych informacji została przekazana w relacji ze spotkania Związków Zawodowych z Dyrekcją Spółki w poprzednim wydaniu Kuriera Aktualności. Obecnych na spotkaniu interesowała przede wszystkim przyszłość ich wydziałów i tego też dotyczyły zadawane pytania. Wszyscy pracownicy najbardziej obawiają się o swoje miejsca pracy. Zarząd Spółki zapewnił, że przez najbliższe 5 lat, czyli na czas obowiązującej strategii rozwoju, nie zmieni się stan zatrudnienia w tych wydziałach. Pytano jednak co będzie się działo po tym czasie? Załoga się „wykrusza”, pojawia się coraz więcej obcych firm, a nowych pracowników brak. Zaczyna brakować fachowców, operatorów specjalistycznego sprzętu. Również wyposażenie tych służb pozostawia wiele do życzenia. Należałoby doinwestować te służby, bowiem borykają się one z wieloma nieraz prozaicznymi problemami. Spotkanie było potrzebne, bowiem pracownicy powoli odważnie zaczynają zadawać pytania i upominać się o właściwe warunki pracy. Niestety nie na wszystkie pytania uzyskaliśmy satysfakcjonującą odpowiedź. Pracownicy czekają na odpowiedzi, może otrzymają je na kolejnych spotkaniach. Nie powiodą się plany Zarządu Spółki gdy zabraknie w nich zapisów gwarantujących solidną płacę i bezpieczną pracę dla ciężko pracującej Załogi Spółki KOLPREM.

T. Ziolek

cd ze str nr 1 (Zespół Roboczy)...... zostało ono zastąpione zdaniem „rekompensata za W-12”. Jest to czysto kosmetyczna zmiana i nie mająca żadnego wpływu na pozostałe zapisy ujęte w Porozumieniu oraz w Protokole Dodatkowym nr 3. Po wielomiesięcznych negocjacjach, całkowicie nowym zapisem, który pojawił się w treści porozumienia będzie pkt 8, który brzmi następująco: „W związku z dokonaniem

Nagle i niespodziewanie odszedł od nas kolega
Czesław Kumorek
długoletni pracownik Zakładu BWZ w AMP S.A.
Rodzinie zmarłego wyrazi głębokiego współczucia składa
Zarząd Zakładowy BWZ NSZZ Prac. AMP SA oraz koleżanki i koledzy

Kurier Aktualności Biuletyn NSZZ PRACOWNIKÓW ARCELORMITTAL POLAND SA

Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Wydaje: Zarząd NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. Nakład 2200 egz.

Tel. Redakcji - sekretariat Związku 012 290 15 32, e-mail: krzysztof.wojcik@arcelormittal.com www. nszzphs.pl;

Biuro Turystyczne HUT-PUS S.A.

Poniedziałek., środa, piątek 7-15, wtorek, czwartek 8-16
ul. Mrozowa 1 I piętro pok. 15, 16
tel. 12 643 87 41 12 643 87 44

e mail: turystyka@hutpus.com.pl, www.hpturystyka.pl

zaprasza do korzystania z bogatej oferty

OFERTA WYCIECZEK ZAGRANICZNYCH

• **Francja – Hiszpania – OBJAZDOWA – 12 - 21.10.2015** cena: 1 795,00z/ autokar

• **SAN REMO – CANNES – LLORET DE MAR - BARCELONA – MONTSERRAT – NICEA**

cena zawiera: przejazd autokarem, 7 noclegów w hotelach*** (Włochy, Hiszpania), Taxa hotelowa, 7 śniadań – bufet, 7 obiadokolacji /we Włoszech serwowane, w Hiszpanii – bufet z wodą/, opiekę pilota – przewodnika, ubezpieczenie, podatek VAT **cena nie zawiera:** biletów wstępu do zwiedzanych obiektów (Camp Nou ok. 20 euro)

• **Berlin – Tropical Island Resort – Jarmarki Świąteczne 05-06.12.2015** cena: 405,00zł, **cena zawiera** Przejazd autokarem/ busem. 1 nocleg ze śniadaniem w hotelu **/*** (pokoje 2-3 os. z łazienkami), obiadokolacja, opiekę pilota, Ubezpieczenie, Podatek Vat **cena nie zawiera:** biletu wstępu na Tropical Islands (od 29 EUR),

• **Wiedeń – Bratysława – JARMARKI BOŻONARODZENIOWE 05-06.12.2015** cena: 375,00, **cena zawiera** Przejazd autokarem/ busem. 1 nocleg ze śniadaniem w hotelu **/*** (pokoje 2-3 os. z łazienkami), obiadokolacja, opiekę pilota, Ubezpieczenie, Podatek Vat **cena nie zawiera** obowiązkowego przewodnika w Wiedniu

• **Węgry – Baseny Termalne degustacja win w Tokaju, wycieczka do Rumunii** **cena 1 200,00zł t: 14-21.11.2015** **cena zawiera:** przejazd autokarem, 7 noclegów, 7 śniadań, 7 obiadokolacji, 6 wstępów na baseny termalne, całonocny wyjazd do Oradei (Rumunia), degustacja win w Tokaju i Bogács, krótkie zwiedzanie Egeru, opieka pilota, ubezpieczenie KL + NNW + BAGAŻ.

OFERTA WYCIECZEK W POLSCE

• **Ustroń 17 - 22.10.2015** cena: 730,00zł/ autokar, **cena zawiera:** przejazd autokarem / busem, noclegi, wyżywienie: śniadanie, obiad, kolacja, ognisko z pieczeniem kiełbasek, ubezpieczenie, podatek VAT

• **Busko Zdrój – Święta Bożego Narodzenia: 23-28.12.2015** cena: 855,00 **cena zawiera:** transport autokarem, noclegi w pokoju 1-2 osobowym z łazienką, wyżywienie: 3 posiłki dziennie, uroczystą kolację wigilijną, ubezpieczenie NNW, podatek VAT

• **Szczawnica – Święta Bożego Narodzenia t: 23-30.12.2015** cena: 1 200,00 **cena zawiera:** transport autokarem, noclegi w pokoju 1 lub 2 osobowym z łazienką, całonocne wyżywienie, uroczysta kolacja wigilijna, ubezpieczenie NNW, takse klimatyczną, podatek VAT.

• **Szczawnica – wyjazd andrzejkowy t: 27-29.11.2015** cena: 450,00 **cena zawiera:** transport autokarem: noclegi w Hotelu SPA w pokojach 2-osobowych z łazienką, całonocne wyżywienie, grill, zabawa andrzejkowa z DJ, 1 masaż mechaniczny, ubezpieczenie NNW, takse klimatyczną, podatek VAT.

OFERTA ZAKUPU BILETÓW

pt. „Dwie morgi utrapień” 29 listopada (niedziela) godz. 17⁰⁰ i 20⁰⁰, NCK Cena: 90,00zł Obsada (zamiennie): Katarzyna Glinka/Magdalena Wójcik, Andrzej Grabarczyk/Sylwester Maciejewski, Klaudia Halejcio, Tadeusz Chudecki i Mikołaj Roznerski

BT HUT-PUS S.A. oraz UNIHUT S.A. zaprasza do Wierchomli

„Chata pod Pustą” tel. 18 44 68 289

Zapraszamy na wczasy noclegi i wypoczynek do Wierchomli obok Piwnicznej. Czyste powietrze, bliskość szlaków turystyki pieszej i rowerowej oraz nowoczesny kompleks wyciągów narciarskich jest atutem tej okolicy. Dysponujemy bazą noclegową z przeznaczeniem na wypoczynek rodzinny, wycieczki, zielone szkoły, kolonie, obozy. Ośrodek prowadzi całonocne wyżywienie.

Wierchomla Mała (450-600 m.n.p.m.) - miejscowość położona w Beskidzie Sądeckim, w dolinie potoku Wierchomlańka niedaleko od Piwnicznej (ok. 12 km). Jest to idealne miejsce do wypoczynku zarówno dla dorosłych jak i młodzieży. Przepiękna sceneria Popradzkiego Parku Krajo-
brazowego, czyste powietrze, woda mineralna "Wierchomlańska", oraz liczne i bardzo atrakcyjne szlaki turystyczne to jedne z wielu atrakcji region

Wszystkie szczegółowe informacje dotyczące wycieczek w Biurze Turystycznym HUT-PUS S.A.

52 Rajd Walcowników

W dniach 24-27 września 2015r odbył się 52 Rajd Walcowników Zakładu Walcownia Zimna i Biura Transportu i Logistyki. Na miejsce naszego Rajdu wybrano Szklarską Porębę, a zakwaterowanie w DW SUDETY. W pierwszym dniu programu uczestnicy Rajdu wyjechali wyciągiem na Szrenicę, z której to podziwiano piękną panoramę Karkonoszy. W drodze powrotnej przez Halę Szrenicką droga wiodła do wodospadu Kamieńczyk, gdzie przy wspaniałej pogodzie można było uwiecznić na zdjęciach urokliwe krajobrazy. Popołudnie spędzono na rywalizacji na wesoło zmagając się w zawodach rajdowych. Konkurencje cieszyły się dużym zainteresowaniem uczestników. Emocje, które towarzyszyły były ogromne o czym świadczy konkurencja przeciągania liny przez nasze panie. Poniżej wyniki poszczególnych konkurencji:

Konkurs rodzinny: I miejsce – rodzina ZARĘBÓW: Jacek, Agnieszka, Justyna, II miejsce – rodzina CZAJÓW: Tomasz, Iwona, Krzysztof, III miejsce – rodzina KRAMARZÓW: Henryk, Wiesława, Aleksandra

Zawody małżeńskie: I miejsce – Rafał i Monika PIETRASOWIE, II miejsce – Sławomir i Agnieszka SIKOROWIE, III miejsce – Mirosław i Iwona RASIEWIE

Przeciąganie liny – mężczyźni: I miejsce drużyna TRUTNIE w składzie: Mirosław Raś, Wiesław Ciuśniak, Jacek Zaręba, Bartłomiej Semla, II miejsce drużyna BTL-ŚMIAŁY w składzie: Henryk Kramarz, Tadeusz Gadzina, Andrzej Senk, Arkadiusz Urbanek

Przeciąganie liny – kobiety: I miejsca – PSZCZÓŁKI w składzie: Agnieszka Sikora, Iwona Raś, Aneta Raś, Monika Pietras., II miejsce – BARBI w składzie: Wiesława Kramarz, Wanda Kopeć, Ewa Polus, Elżbieta Zaręba.

Siatkówka:

I miejsce – KARGULE w składzie: Jarosław Raś, Mirosław Raś, Jacek Zaręba, Andrzej Saniak, Wiesław Ciuśniak.

II miejsce – DOJRZALI w składzie: Mirosław Kopeć, Jan Sikora, Bartłomiej Semla, Kazimierz Curyłto, Henryk Kramarz.

Wieczór tego dnia zakończono śpiewaniem przy wspólnym ognisku. Następnego dnia po śniadaniu rajdowcy udali się do Zamku Czocha, który nas zachwycił swoim pięknem oraz historią. Kolejnym punktem wycieczki był Lubomierz, w którym mieści się muzeum bohaterów filmu „Sami swoi” (Kargula i Pawlaka). Po zwiedzeniu muzeum dalsza droga wiodła do wspaniałego uzdrowiska jakim jest Świeradów Zdrój. Po tak wyczerpującym dniu mimo zmęczenia wszyscy udali się na zabawę rajdową – Karkonoska noc, na której jak co roku organizowany był konkurs tańca. W tym roku nasze jury miało naprawdę trudne zadanie, gdyż wszystkie pary tańczyły wspaniale, nawet lepiej niż w „Tańcu z gwiazdami”. Zwycięzcami zostali: I miejsce – Adrianna Gudek i Bartłomiej Semla, II miejsce – Jacek i Agnieszka ZARĘBOWIE, III miejsce – Rafał i Monika PIETRASOWIE. Zabawa trwała do późnych godzin nocnych. Niedziela – ostatni dzień rajdu - przeznaczono na zwiedzanie Szklarskiej Poręby. Wspólny obiad zakończył 52 Rajd Walcowników, który można uznać za udany o czym świadczyły dobre humory naszych uczestników. Pogoda nas rozpieszczała, gdyż przez cały pobyt świeciło nam słońce. Organizatorzy serdecznie dziękują wszystkim uczestnikom za wspaniałą zabawę i dobry nastrój. DO ZOBACZENIA ZA ROK.

M. Kopeć

