

KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 33/ 15 / (1119)

14. 10. 2015 r.

Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

ZAKŁAD ENERGETYCZNY

Wydawało by się, że po decyzji o remoncie Wielkiego Pieca, wszyscy mogą być spokojni o pracę, jednak tak nie jest. W dniu 06.10.br. Dyrektor BEK (Zakład Energetyczny) Pan Tomasz Marcowski spotkał się na tzw. „łamaniu zmian” z pracownikami Bloku Tlenowego (Wydział Gazowy). Szkoda, że w sytuacjach ważnych dla załogi Związki Zawodowe dowiadują się od pracowników o takich spotkaniach. Nadmienić należy, że w zdecydowanej większości oczekują oni obecności Strony Społecznej na spotkaniach z dyrekcją Zakładu gdzie poruszane są tematy dotyczące między innymi zatrudnienia. Dyrektor Zakładu BEK poinformował zebranych, że w maju br. podpisano umowę z AIR LIQUIDE przedłużającą dostawę gazów technicznych do Huty, do 30 lipca 2019r. W tym czasie będzie budowany nowy Blok Tlenowy. Do tej pory zgłosiło się 5 firm światowych, które do połowy tego miesiąca mają złożyć ofertę budżetową. Do końca roku powinien zostać wybrany nowy dostawca gazów technicznych. Nowy Blok Tlenowy będzie posiadał własną sprężarkę, do przesyłu takich gazów jak tlen, azot czy argon. Cały teren gdzie obecnie znajduje się Blok Tlenowy będzie przekazany miastu. Lokalizacja nowego obiektu mieści się w pobliżu „Siłowni” na terenie starej tlenowni. Nowy obiekt, co za tym idzie wniesie nowe technologie. Z grupy aktualnie zatrudnionych około 40 osób na „starej” tlenowni, zatrudnienie może utrzymać 1/3 załogi. Dyrektor Zakładu obiecywał, że ze swej strony dołoży wszelkich starań, żeby reszta pracowników znalazła zatrudnienie jak nie na Wydziałach Zakładu BEK, to na terenie innych Zakładów krakowskiego Oddziału AMP SA. Zachęcał także, do robienia różnych kursów zawodowych, które mogą być przydatne na nowym stanowisku pracy. Niektórzy w tym czasie osiągną wiek uprawniający ich do świadczeń emerytalnych. Cztery lata to dużo i zarazem mało, skoro umowa została podpisana w maju, to takie spotkanie mogło się odbyć parę miesięcy wcześniej. Wśród pracowników krążyły różne plotki, o tym co jest nieuniknione, tylko wcześniej nikt im tego oficjalnie nie powiedział (od maja jednak trochę czasu minęło). Nasz Związek na pewno dołoży wszelkich starań, aby pomóc naszym członkom w potrzebie. Apelujemy do Dyrekcji Zakładu, służb HR by o takich sprawach rozmawiać także ze Stroną Społeczną (dla przypomnienia takie są wymogi prawne). Oczekujemy pełnej jawności w podejmowaniu decyzji dotyczących pracowników.

Sprawa Tlenowni nie jest jedynym tematem, o którym krążyły wcześniej „plotki” wśród pracowników. Z różnych źródeł docierały do Strony Społecznej informacje o pomysłach części kadry Zakładu Energetycznego dotyczących wydzielenia do innego podmiotu części Zakładu wraz z pracownikami. W tej sprawie nasz Związek domagał się wyjaśnienia od Dyrektora Zarządzającego Pana Gerta Verbeecka przedstawiając otrzymane informacje. Prezes G. Verbeeck sam był zaskoczony pomysłami Zakładu Energetycznego i zapewnił nas, że AMP SA nie przewiduje realizacji takich „dziwnych” działań. Przypominamy, iż w AMP SA wielki nacisk stawia się na dialog społeczny i taki funkcjonuje z Zarządem Spółki. Strona Społeczna oczekuje, iż taki dialog będzie miał także miejsce w poszczególnych Zakładach Spółki, to będzie gwarantowało stabilną pracę i spokój społeczny.

A. Baczkowski

Podział funduszu premiowego za wrzesień 2015 r.

- Przypominamy wszystkim pracownikom, iż od sierpnia 2015 roku Fundusz Premiowy jest uruchamiany, za okresy miesięczne, w stałej wysokości to jest **7%** od płac zasadniczych pracowników Spółki, według stanu na ostatni dzień miesiąca, za który uruchamiany jest Fundusz Premiowy.

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ

W ubiegłym tygodniu w relacji ze szkolenia Zarządu Związku opisałyśmy przypadki związane ze zwolnieniem pracownika z pracy trybie art.52 KP – z winy pracownika. Wielu naszych czytelników zwracało się do nas z prośbą o podanie przepisów prawnych, regulujących sytuację, w której rozwiązanie umowy o pracę następuje z przyczyn, niezawinionych przez pracownika. Otóż Kodeks Pracy w tej sprawie stanowi następująco: **Art. 53. [Rozwiązanie umowy z przyczyn niezawinionych przez pracownika] § 1. Pracodawca może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia: 1) jeżeli niezdolność pracownika do pracy wskutek choroby trwa: a) dłużej niż 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy krócej niż 6 miesięcy, b) dłużej niż łączny okres pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku oraz pobierania świadczenia rehabilitacyjnego przez pierwsze 3 miesiące – gdy pracownik był zatrudniony u danego pracodawcy co najmniej 6 miesięcy lub jeżeli niezdolność do pracy została spowodowana wypadkiem przy pracy albo chorobą zawodową, 2) w razie usprawiedliwionej nieobecności pracownika w pracy z innych przyczyn niż wymienione w pkt 1, trwającej dłużej niż 1 miesiąc. § 2. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić w razie nieobecności pracownika w pracy z powodu sprawowania opieki nad dzieckiem – w okresie pobierania z tego tytułu zasiłku, a w przypadku odosobnienia pracownika ze względu na chorobę zakaźną – w okresie pobierania z tego tytułu wynagrodzenia i zasiłku. § 3. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie może nastąpić po stawieniu się pracownika do pracy w związku z ustaniem przyczyny nieobecności. § 4. Przepisy art. 36 § 11 i art. 52 § 3 stosuje się odpowiednio. § 5. Pracodawca powinien w miarę możliwości ponownie zatrudnić pracownika, który w okresie 6 miesięcy od rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia, z przyczyn wymienionych w § 1 i 2, zgłosił swój powrót do pracy niezwłocznie po ustaniu tych przyczyn. Art. 55. [Rozwiązanie umowy przez pracownika] § 1. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę bez wypowiedzenia, jeżeli zostanie wydane orzeczenie lekarskie stwierdzające szkodliwy wpływ wykonywanej pracy na zdrowie pracownika, a pracodawca nie przeniesie go w terminie wskazanym w orzeczeniu lekarskim do innej pracy, odpowiedniej ze względu na stan jego zdrowia i kwalifikacje zawodowe. § 1¹. Pracownik może rozwiązać umowę o pracę w trybie określonym w § 1 także wtedy, gdy pracodawca dopuścił się ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika; w takim przypadku pracownikowi przysługują odszkodowanie w wysokości wynagrodzenia za okres wypowiedzenia, a jeżeli umowa o pracę została zawarta na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy – w wysokości wynagrodzenia za okres 2 tygodni. § 2. Oświadczenie pracownika o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia powinno nastąpić na piśmie, z podaniem przyczyny uzasadniającej rozwiązanie umowy. Przepis art. 52 § 2 stosuje się odpowiednio. § 3. Rozwiązanie umowy o pracę z przyczyn określonych w § 1 i 1¹ pociąga za sobą skutki, jakie przepisy prawa wiążą z rozwiązaniem umowy przez pracodawcę z wypowiedzeniem.**

Jeżeli pracownik po wyczerpaniu okresu zasiłkowego ubiega się o przyznanie świadczenia rehabilitacyjnego, ale nie ma jeszcze decyzji ZUS w sprawie przyznania tego świadczenia, pracodawca powinien poczekać na tę decyzję. Okres nieobecności pracownika w pracy w tym czasie trzeba potraktować jak okres usprawiedliwiony, ale niepłatny. Pracownik, który otrzyma świadczenie rehabilitacyjne, będzie podlegał ochronie przez kolejne 3 miesiące. Jeśli natomiast nie otrzyma go i zostanie uznany za zdolnego do pracy, powinien wrócić do pracy. W takim przypadku pracodawca powinien skierować go na badania do lekarza medycyny pracy. Rozwiązanie umowy o pracę bez wypowiedzenia nie można dokonać w razie nieobecności pracownika ze względu na chorobę zakaźną przez okres pobierania z tego tytułu.... **cd str nr 2**

cd ze str nr 1... wynagrodzenia i zasiłku. Nie ma w tym przypadku żadnego znaczenia okres zatrudnienia pracownika u danego pracodawcy. Ochrona trwa wówczas przez cały przyznany pracownikowi okres zasiłkowy. Wypowiedzenie umowy o pracę przez pracownika nie jest zbyt sformalizowane. Wprawdzie musi ono nastąpić na piśmie, jednak pracownik nie ma obowiązku wskazywania żadnej przyczyny swojej decyzji o wypowiedzeniu. Ponadto może to uczynić w każdym czasie i obowiązują go jedynie okresy wypowiedzenia przewidziane w Kodeksie pracy. Inaczej sytuacja wygląda w przypadku wypowiedzania umowy o pracę przez pracodawcę. Poza tym, że musi ono nastąpić na piśmie, istnieje również wiele ograniczeń uniemożliwiających pracodawcy wypowiedzenie takiej umowy. Nie może on mianowicie wypowiedzieć umowy o pracę pracownikowi, któremu brakuje nie więcej niż 4 lata do osiągnięcia wieku emerytalnego, jeżeli okres zatrudnienia umożliwia mu uzyskanie prawa do emerytury z osiągnięciem tego wieku. Reforma emerytalna, która weszła w życie 1 stycznia 2013 r., spowodowała, że dla niektórych grup pracowników okres ochronny jest dłuższy niż 4 lata. Dotyczy to kobiet urodzonych w latach 1953–1956. Te pracownice mają już przedłużony wiek emerytalny wynikający z reformy emerytalnej. Jednocześnie jeszcze przed 1 stycznia 2013 r. zostały objęte ochroną przedemerytalną. W związku z tym takim pracownicom ochrona przedemerytalna będzie przysługiwała do osiągnięcia „nowego” (wydłużonego) wieku emerytalnego. Przykład: *Pracownica urodzona 4 lipca 1954 r. na podstawie dotychczasowych przepisów emerytalnych miała osiągnąć wiek emerytalny 4 lipca 2014 r. Zatem od 4 lipca 2010 r. pracownica podlega ochronie przedemerytalnej, która skończyłaby się 3 lipca 2014 r. W tym dniu obowiązywała już reforma emerytalna i wiek emerytalny pracownicy został wydłużony do 60 lat i 7 miesięcy. Zatem będzie ona mogła przejść na emeryturę dopiero 4 lutego 2015 r. W związku z tym jej okres ochronny wydłuży się do 3 lutego 2015 r. (w sumie wyniesie 4 lata i 7 miesięcy).*

Takie same zasady ustalania ochrony przedemerytalnej dotyczą mężczyzn. Także ich wiek emerytalny od 1 stycznia 2013 r. ulega stopniowemu wydłużaniu. W związku z tym mężczyźni urodzeni w okresie od 1 stycznia 1948 r. do 31 grudnia 1951 r. będą przechodzili na emeryturę po osiągnięciu „nowego” wieku emerytalnego. Mężczyźni z tych roczników zostali objęci ochroną przedemerytalną przed 1 stycznia 2013 r., dlatego im także zapewniono dłuższy niż 4-letni okres ochrony przedemerytalnej (art. 18 ustawy z 11 maja 2012 r. o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych – Dz.U. z 2012 r., poz. 637). Mężczyźni urodzeni począwszy od 1 stycznia 1952 r. osiągają wiek emerytalny według nowych przepisów. Zatem „wesli” oni w 4-letni okres ochronny najwcześniej 1 stycznia 2013 r., kiedy obowiązywała już reforma emerytalna. Ochrona przedemerytalna będzie im więc przysługiwać 4 lata przed osiągnięciem tego nowego wieku emerytalnego. Ponadto wypowiedzanie przez pracodawcę umowy jest zabronione w czasie urlopu pracownika (wypoczynkowego, bezpłatnego), a także innej usprawiedliwionej nieobecności w pracy, np. podczas zwolnienia lekarskiego. Ograniczenia dotyczące wypowiedzania umów o pracę dotyczą również kobiet w ciąży. Pracodawca jest zobowiązany do zawarcia w wypowiedzeniu umowy o pracę pracownika pouczenia o przysługującym mu prawie wniesienia w terminie 7 dni od jego otrzymania odwołania do sądu pracy. W przypadku wypowiedzenia umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony pracodawca jest zobowiązany do przeprowadzenia procedury konsultacji związkowej. Nie ma takiego obowiązku, jeżeli wypowiada umowę innego rodzaju, np. umowę na czas określony, na okres próbny. Jeżeli zatem pracodawca stwierdzi, że pracownik nie podlega szczególnej ochronie przed wypowiedzeniem umowy o pracę (nie podlega ochronie związkowej lub nie przebywa na urlopie wypoczynkowym, macierzyńskim, wychowawczym, bezpłatnym itp.), powinien skonsultować zamiar złożenia mu wypowiedzenia z działającą w zakładzie organizacją związkową, której pracownik jest członkiem lub która podjęła się jego reprezentowania. W przyszłym tygodniu omówimy uprawnienia jakie przysługują pracownikowi w przypadku niezgodnego z prawem rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę bez wypowiedzenia.

K. Bak

KONTROLA RUCHU DROGOWEGO W AMP S.A.

Po kontrolach stanu trzeźwości pracowników, przeprowadzanych przez pracowników firmy ochroniarskiej, wykonywanych zgodnie z aneksem nr 3 do Regulaminu Pracy i za zgodą pracowników, przyszła kolej na kontrole poruszających się po naszej hucie samochodów nie tylko służbowych, ale również prywatnych. Kontrole stanu trzeźwości, które były przeprowadzane min. w zakładach ZKK, BWG oraz PSK miały i pewnie dalej będą mieć charakter wyrwykowy (losowy). Jest to niezgodne z kolei z Ustawą o wychowaniu w trzeźwości, ponieważ nie została spełniona jedna z przesłanek takich kontroli, to jest uzasadnione podejrzenie, iż pracownicy lub pracownik danej zmiany lub brygady znajduje się w miejscu pracy pod wpływem alkoholu. Ponieważ zarzut przypadkowości kontroli stanu trzeźwości jest bardzo trudny do udowodnienia, to w praktyce każdy przełożony pracownika ma obowiązek zgłoszenia Służbom Ochrony podejrzenie o tym, iż pracownik lub grupa pracowników znajduje się w miejscu pracy pod wpływem alkoholu. Samo podejrzenie (uzasadnione lub nieuzasadnione) jest podstawą do interwencji odpowiednich służb. Przypominamy więc tylko naszym czytelnikom, iż kontrole stanu trzeźwości przeprowadzane przez inne niż Policja służby np. ochrona AMP S.A. mogą się odbywać wyłącznie za zgodą pracownika. Pracownik ma również prawo żądać obojętności osoby trzeciej w trakcie wykonywania takiej kontroli. W każdej sytuacji i w każdym miejscu pracownik ma prawo żądać przeprowadzenia kontroli stanu trzeźwości przez uprawniony organ porządku publicznego tj. Policję. Przypominamy jednak i po raz kolejny apelujemy do wszystkich pracowników o unikanie tak nieprzyjemnych oraz drastycznych - w konsekwencjach - sytuacji.

W ubiegłym tygodniu na łamach naszego Kuriera opisaliśmy jak w praktyce może wyglądać stosowanie przez pracodawcę zapisów z art.52 KP Kodeksu Pracy. Niestety w większości tego typu przypadków przyczyną zwolnień dyscyplinarnych pracowników jest alkohol. Po raz kolejny informujemy, iż zgodnie z Kodeksem Pracy (również pisaliśmy o tym w ubiegłym tygodniu) każdemu pracownikowi w Polsce umożliwiono - w danym roku kalendarzowym - wykorzystanie 4 dni urlopu na żądanie. Warto z tego uprawnienia korzystać w przypadku jakichkolwiek wątpliwości dotyczących stanu trzeźwości, niż niepotrzebnie narażać się na ryzyko utraty pracy, czasami jedynego źródła utrzymania rodziny. Ponadto przy wejściu do huty (brama główna nr 1) istnieje możliwość bezpłatnego sprawdzenia swojego stanu trzeźwości przez każdego pracownika huty lub spółek.

Wracamy jednak do tematu głównego, to jest do kontroli samochodów prywatnych. Poruszających się tymi pojazdami wewnątrz oddziału Kraków AMP S.A. nie dziwił widok zatrzymywanych do kontroli samochodów ciężarowych lub służbowych. Przepisy i zarządzenia DG AMP S.A. tak stanowią, iż pracownicy firmy ochroniarskiej mogą zatrzymywać na terenie huty ww. pojazdy do kontroli i sprawdzać min. dokumenty wjazdowe, różnego rodzaju przepustki i pozwolenia na przewóz lub wywóz materiałów, części zamiennych itp. Mogą oni również zwrócić uwagę kierujących tymi pojazdami na np. niesprawne światła, uszkodzoną stacyjkę itd. Te działania kontrolne są podyktowane min. ochroną mienia zakładu. Bardzo wielu pracowników, poruszających się wewnątrz huty samochodami prywatnymi np. z tytułu dojazdu do miejsca pracy, było przekonanych, iż kontrole wjazdu i wyjazdu (sprawdzanie przepustek, zezwolenia na wjazd, kontrola bagażników i wnętrza samochodów, zawartości bagaży) są dopuszczalne tylko w punktach kontrolnych huty tj. przy bramach wjazdowych i wjazdowych. Ponieważ ostatnimi czasy pracownicy z firmy ochroniarskiej zatrzymują do kontroli wewnątrz huty również samochody prywatne, poprzez przedstawiciela naszego związku w Zespole Roboczym, postanowiliśmy zapytać pracodawcę o definicję Kontroli Ruchu Drogowego jaka jest stosowana w AMP S.A. Pytanie brzmiało następująco: „Strona Społeczna zwróciła się do Pracodawcy o interpretację zapisu z załącznika do Zarządzenia DG nr 2/2010 z 08.04.2010 roku, który mówi: „Do kontroli ruchu drogowego na terenie Spółki upoważnieni są: Policja, Straż Miejska, Służba Ochrony, upoważnieni pracownicy Biura BHP i Ochrony”. Zgodnie z Ustawą Prawo o ruchu drogowym, art. 129 ust. 1 Prd kontrola ruchu drogowego należy do zadań Policji. Oprócz Policji ustawodawca upoważnił cd str nr 3

cd ze str nr 2 również inne formacje, do wykonywania czynności z zakresu kontroli ruchu drogowego, precyzując obszar uprawnionego działania. W szczególności można wymienić Inspekcję Transportu Drogowego, Straż Graniczną, służbę celną, straż gminną (miejską). Strona Społeczna uważa, iż kontrole przeprowadzane przez pracowników ochrony celem wyeliminowania kradzieży oraz legalności przebywania na terenie AMP S.A. są jak najbardziej zasadne. Stwierdza przy tym, iż nie jest uzasadniony z punktu widzenia obowiązującego w Polsce prawa zapis z załącznika do Zarządzenia DG nr 2/2010, który mówi: „Do kontroli ruchu drogowego na terenie Spółki upoważnieni są: Służba Ochrony, upoważnieni pracownicy Biura BHP i Ochrony”. Ustawodawca nie upoważnił do przeprowadzania kontroli ruchu drogowego pracowników ochrony. W związku z powyższym Strona Społeczna zwraca się z prośbą o udzielenie odwrotnej informacji, jak należy interpretować zapis z załącznika do Zarządzenia DG nr 2/2010, który mówi, iż do kontroli ruchu drogowego na terenie Spółki upoważnione są pracownicy ww. Służb oraz pracownicy ochrony. Strona Społeczna wniosła, by szczegółowe wyjaśnienia zostały umieszczone w protokole z posiedzenia Zespołu Roboczego.

W nawiązaniu do w/w zapytania, Strona Pracodawcy poinformowała, iż wprowadzenie zasad ruchu drogowego dla wszystkich pojazdów podyktowane jest zapewnieniem bezpieczeństwa poruszania się po terenie AMP SA dla pracowników i podwykonawców. Duże natężenie ruchu osób i pojazdów (osobowych, ciężarowych, technologicznych), a także zasady wynikające ze Standardu AM Safety ST006 „Pojazdy i prowadzenie pojazdów” zmuszają pracodawcę do podjęcia stosownych działań. Standard określa podstawowe prawa i obowiązki kierowcy zgodnie z powszechnie obowiązującymi przepisami ruchu drogowego. Realizacja Standardu ST006 wymaga od pracodawcy zapewnienia stosowania się do jego zapisów poprzez: konieczność prowadzenia kontroli przestrzegania przepisów ruchu drogowego, potrzebę kontroli prędkości oraz wykonywania testów na obecność alkoholu i narkotyków. Zgodnie z Zarządzeniem nr 2/2010 DG w sprawie: Zasad ruchu drogowego na terenie AMP z dnia 08.04.2010 r. obowiązki kontroli przestrzegania ruchu drogowego na terenie AMP SA realizują pracownicy służby ochrony oraz wyznaczeni pracownicy Biura CO (Ochrona) oraz pracownicy Biura BHP. Z powyższych wyjaśnień wynika, że wewnętrzne przepisy - wg wyjaśnień pracodawcy - są zgodne z aktem najwyższej rangi tj. Ustawą Prawo o ruchu drogowym. Nie tak dawno spotykaliśmy się z przypadkami zatrzymywania przez pracowników firmy ochroniarskiej prywatnych pojazdów samochodowych celem przeprowadzenia kontroli ich stanu technicznego, dokumentów uprawniających do prowadzenia pojazdu oraz dowodów rejestracyjnych. W ocenie Biura Prawnego KGP sprawdzanie prawa jazdy, dowodu rejestracyjnego, stanu technicznego pojazdu itp. przez pracowników ochrony jest ewidentnym nadużyciem. Mamy więc nadzieję, iż były to tylko sporadyczne przypadki, które nie będą już miały miejsca w przyszłości. Przypominamy tylko, że wykonywanie przez pracownika ochrony zadań w zakresie kontroli ruchu drogowego stanowi przekroczenie przez niego uprawnień wynikających z przepisów ustawy z dnia 27 sierpnia 1997 r. o ochronie osób i mienia (Dz. U. z 2005 r. Nr 145, poz. 1221, z późn. zm.). W przypadku pracowników ochrony uzasadnione byłoby jedynie sprawdzanie przez nich zezwoleń (przepustek) na wjazd na teren zakładu, sprawdzanie legalności wywożenia z zakładu ładunku, co pracownicy firmy ochroniarskiej niniejszym czynią, w oparciu o Instrukcję systemu przepustkowego dla ruchu osób i pojazdów w ArcelorMittal Poland S.A. stanowiącej załącznik do Zarządzenia Nr 3 /2010 DG z dnia 2010.04.14. Zgodnie z tą instrukcją i wyjaśnieniami jakie otrzymaliśmy od Pracodawcy „Kontrola ruchu osób i pojazdów przeprowadzana jest przez Służbę Ochrony. Osoby przemieszczające się przez punkty kontrolne Spółki, a także przebywające na jej terenie, na polecenie pracownika Służby Ochrony mają obowiązek okazania zawartości przenoszonego bagażu (teczki, plecaki, reklamówki, itp.) a także okazywania wnętrza pojazdu oraz zawartości bagażnika w przypadku przekraczania punktu kontrolnego samochodem lub poruszania się pojazdem po terenie Spółki”. Kontrola pojazdów wykonywana przez pracowników ochrony polega na sprawdzeniu czy: a) kierujący posiada zezwolenie na wjazd tym pojazdem, a osoby znajdujące się w pojeździe – dokumenty uprawniające do wstępu/pobytu na teren Spółki, b) w pojeździe znajdują się przedmioty lub materiały, na których przewożenie kierujący pojazdem lub inne osoby, znajdujące się w pojeździe, posiadają odpowiednie dokumenty, c) w pojeździe znajdują się przedmioty, których posiadanie na terenie Spółki

jest prawnie zabronione, i w takim celu pojazdy są zatrzymywane do kontroli. Postanowienia ww. dokumentów są wiążące wobec wszystkich pracowników Spółki. stacyjki w pojeździe, a więc takie działania kontrolne, które mają na celu ochronę mienia zakładu.

Jak wspomniano wyżej, ograniczenie zarządzeniem pracodawcy prędkości pojazdów należy postrzegać jako przepisy BHP i w tych kategoriach patrząc można by uzasadnić kontrolę prędkości, z jaką kierujący pojazdem porusza się po zakładzie — ponieważ jazda z nadmierną prędkością w warunkach danego zakładu pracy jest zachowaniem potencjalnie zagrażającym życiu lub zdrowiu pracowników. Efektem działań kontrolnych (czytaj: fotoradar) jest zatrzymanie pracownikowi wjazdu pojazdem prywatnym na teren AMP S.A. na okres: pierwsze wykroczenie 1 m-c, drugie 3 m-ce, a następne wykroczenie całkowicie pozbawia pracownika tego „przywileju” na czas nieokreślony. Przy wjeździe do AMP S.A. znajdują się tablice informujące, iż na terenie naszego zakładu obowiązują przepisy ruchu drogowego jak na drogach publicznych, czyli zgodne z Kodeksem Drogowym i Ustawą Prawo o ruchu drogowych. Jednak samo stopniowanie kar porządkowych stosowane przez pracodawcę np. za przekroczenie dopuszczalnej prędkości, jest bardziej restrykcyjne niż to z Kodeksu Drogowego. Po roku czasu, od popełnionego wykroczenia na drogach publicznych i nienagannej jeździe, uzbierane przez kierowcę punkty karne (nie przekraczające 24) są anulowane. W naszej firmie kierowcy nie są karani mandatami i punktami karnymi za popełnione wykroczenia drogowe. Jednak możliwość zatrzymania prawa wjazdu pojazdem prywatnym na teren AMP S.A. na czas nieokreślony, po trzecim przewinieniu i bez jakiegokolwiek okresu karencji, jest dla wielu pracowników bardzo dotkliwą karą. W tej sprawie, zgodnie z Uchwałą Konferencji sprawozdawczo-wyborczej naszego związku, z maja 2014 roku, spróbujemy podjąć z pracodawcą negocjacje. O jej wynikach poinformujemy członków Związku i naszych sympatyków na łamach „Kuriera Aktualności”.

K. Bak

Szkolenie związkowe - wielokulturowość

W dniu 1 października 2015, równoległe do szkolenia aktywu związkowego, odbyło się spotkanie związane z projektem unijnym „Multi Cult Times”, którego głównym beneficjentem jest NSZZ Prac. AMP SA. Pozostałymi beneficjentami projektu są przedstawiciele Turcji, Bułgarii, Serbii, Hiszpanii, Wielkiej Brytanii, Litwy, Czarnogóry. Ekspertem jak i prowadzącą spotkanie była Marion Hillman, przedstawicielka związków zawodowych z Wielkiej Brytanii. Niezwykle interesująco przedstawiła w jaki sposób radzą sobie z problemem wielokulturowości zakłady pracy w Wielkiej Brytanii. Podczas spotkania odbyły się warsztaty w zakresie zarządzania informacją w kontekście międzykulturowym. Uczestnicy podzieleni zostali na 5 osobowe grupy, by wspólnie wypracować nowe strategie zarządzania, które potencjał różnorodności zamienią w sukces firmy. Pomysł na umiejętność efektywnej komunikacji międzykulturowej oraz na zarządzanie informacją w wielokulturowym środowisku pracy były bardzo ciekawe. Wszystkie pomysły zostały zapisane, omówione i będą podstawą do opracowania wspólnych wyzwań na lepsze, efektywniejsze zarządzanie zespołami międzynarodowymi w zakładach pracy.

Zainteresowanie problemem wielokulturowości było bardzo duże, co niezwykle cieszy. Na co dzień spotykamy się z kadrą kierowniczą, jak i pracownikami zatrudnionymi w AMP, którzy są obcokrajowcami. Ważne jest, by zarządzanie różnorodnością było tak wypracowane, by różnice kulturowe i mentalne zatrudnionych pracowników były źródłem innowacyjności i umożliwiały sprawne dopasowanie się organizacji do zmieniających się warunków. Nie należy przy tym zapominać o ludziach. Efektywne i dobrze zarządzane zespoły, to ludzie szczęśliwi i zadowoleni, czujący przynależność do tego zespołu, jak również ludzie nie czujący się dyskryminowani ze względu na swoją inność. Różnice w przekonaniach i normach społecznych prowadzą do nieporozumień i konfliktów, dlatego uświadomienie sobie różnic kulturowych i zrozumienie systemu wartości, jakim kierują się ludzie w swoim zachowaniu, pozwala na stworzenie lepszych warunków do współpracy. Współczesne organizacje coraz częściej stają przed wyzwaniem współpracy w zespołach międzynarodowych dlatego takie programy, które by pozwoliły lepiej zrozumieć kwestie zarządzania i kierowania wielokulturowością są bardzo potrzebne. Cieszy fakt, iż możemy uczestniczyć w tym projekcie finansowanym przez Unię Europejską, i poszerzyć swoją wiedzę na temat jeszcze mało znany w Polsce jak również w świecie.

H. Szpakowska

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

OFERTA WYCIECZEK ZAGRANICZNYCH

- **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, 6 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 wigilijną, 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 utrapienia” 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
- **TRIBUTE TO** – Marek Jackowski założyciel zespołu MAANAM
Wystąpią: Maciej Maleńczuk, Ania Wyszkon, Krzysztof Cugowski, Piotr Cugowski, Muniek, Janusz Yanina Iwański, Marek Raduli. 19 grudnia (sobota), godz. 17⁰⁰ - Arena Kraków. Cena: 65,00 zł

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 Wierchomlanka 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 "Wierchomlanka", oraz liczne i bardzo atrakcyjne szlaki turystyczne to jedno z wielu atrakcji region



RAJD ENERGETYKA

Po raz kolejny pracownicy Zakładu Energetycznego, wybrali się na rajd zorganizowany przez Związki Zawodowe. Są takie miejsca w Polsce, których wartość ocenia się w skali dorobku całej ludzkości. Do takich miejsc należy Zamość, wpisane na Listę Światowego Dziedzictwa Kultury UNESCO. Miasto to nazywają się Perłą Renesansu lub Padwą Północy. Zwiedzaliśmy je z przewodnikiem panem Wojtkiem, który w ciekawy sposób przekazał nam historię Zamościa i okolic. Same Stare Miasto to ponad 200 zabytków. Podziwialiśmy Rynek Wielki z Ratuszem oraz malownicze kamienice, które go otaczają wyróżniają się one barwnymi fasadami i bogactwem fryzów, płaskorzeźb i ornamentów. Należy pamiętać, że Zamość to miasto twierdza, nasza grupa zwiedziła najpotężniejszy z bastionów, bastion VII, gdzie autor tego artykułu oddał strzał z armaty i otrzymał Patent Puszkarski oraz został przyjęty w szeregi załogi fortecy Zamość. Na tym jednak trasę naszego rajdu się nie kończyła, wybraliśmy się także, do Kazimierza Dolnego i Lublina. Dojeżdżając do centrum Kazimierza Dolnego mogliśmy po drodze podziwiać wzniesione nad brzegiem Wisły bogato zdobione spichlerze kupców. Rynek w tym mieście jest bardzo urokliwy, wszystkie budowle zostały wzniesione z miękkiego, łatwego w obróbce miejscowego wapienia. Znaczna część grupy podziwiała widoki na Rynek i okolice z Góry Trzech Krzyży, dotyczy to tych, którzy się tam wdrapali po stromych schodach. Leniuchy zostały w urokliwych kawiarenkach. Trzecim etapem naszego programu rajdowego był Lublin. Miasto to zachwyca ponad 700-letnim okresem historii. Dzieje jego do dziś skrywają stare mury i zaułki. Zachowane w tak dobrym stanie Stare Miasto, oprócz Lublina jest jeszcze tylko w Krakowie. Wiele autentycznych budowli tworzy niepowtarzalny i magiczny klimat miasta w którym krzyżowały się kultury i religie wielu narodów. Po zwiedzeniu Starego Miasta udaliśmy się z powrotem do Zamościa gdzie była nasza baza wypadowa. Nasza grupa cały czas jest duchem młoda, dlatego tradycyjnie co wieczór bawiliśmy się przy muzyce. Niestraszne są nam też odległości, bo przecież mamy takie wspaniałe i urokliwe miejsca w naszej ojczyźnie, które warto i powinno się zobaczyć.

A. Baczowski

MECZ PIŁKARSKI POMIEDZY BWG I BWZ W RAMACH TYGODNIA ZDROWIA W AMP SA

W dniu 8.10.2015r., na stadionie Krakusa został rozegrany mecz pomiędzy drużynami Walcowni Gorącej i Walcowni Zimnej o Puchar Przewodniczącego NSZZ Prac. AMP SA, w ramach Tygodnia Zdrowia. Patronat nad meczem objeli także Dyrektorzy Zakładów Panowie Witold Dymek i Krzysztof Oleś. Organizatorami i pomysłodawcami meczu byli Przewodniczący Zarządów Zakładowych Związku, Walcowni Gorącej i Zimnej. Mecz cieszył się dużym zainteresowaniem pracowników obu Zakładów. Po prezentacji drużyn sędzia meczu Pan Pyż Kazimierz dał sygnał do rozpoczęcia nadzwyczaj zaciętego spotkania. Drużyna Walcowni Gorącej trzykrotnie wychodziła na prowadzenie, żeby w normalnym czasie gry zremisować 3 – 3 i po rzutach karnych przegrać mecz. Po trzy gole dla swoich zespołów strzelili Zięcina Andrzej (BWG) i Kaczmarek Kamil (BWZ). Puchar ufundowany przez Przewodniczącego Związku kol. Krzysztofa Wójcika powędrował w tym roku do Walcowni Zimnej. Piłkarze w szatni umawiali się na rewanż w przyszłym roku, a Związek postara się im to zorganizować. Po meczu dyrektorzy Zakładów wraz z Przewodniczącym Zarządu Związku podziękowali i pogratulowali zawodnikom i organizatorom tak ciekawej inicjatywy. Drużyny grały w składach: **(BWZ)** - Kopec Miroslaw, Napora Grzegorz, Kucharski Tomasz, Kracoń Mariusz, Lipka Janusz, Maderak Andrzej, Chorażki Artur, Sarota Tomasz, Raś Miroslaw, Kaczmarek Kamil, Rybiński Grzegorz, Halik Rafał, Bielski Grzegorz, Roman Krzysztof, **(BWG)** - Łąka Jerzy, Flis Paweł, Długosz Adam, Rotarski Krzysztof, Kowal Stanisław, Korfel Janusz, Zięcina Andrzej, Palimaka Grzegorz, Malczewski Marcel, Jaros Marcin, Leńczuk Krzysztof, Lebiec Tomasz, Dudziński Mateusz, Klimek Kazimierz, Gałarski Mariusz

