



Tu jest pamięć i tutaj świeczka.
Tutaj napis i kwiat pozostanie.
Ale zmarły gdzie indziej mieszka
na wieczne odpoczywanie.
(...)
Smutek to jest mrok po zmarłych tu
ale dla nich są wysokie jasne światy.
Zapał świeczkę.
Westchnij.
Pacierz zmów.
Odejdź pełen jasności skrzydlatej.

(J. Kulmowa, "W zaduszki")

Zbliża się Dzień Wszystkich Świętych, a za raz po nim Dzień Zaduszny. Są to dni pamięci o tych co już odeszli, których już nie ma wśród nas. Nasza tradycja nakazuje odwiedzanie w te dni grobów swoich bliskich, zapalenie zniczy, złożenie kwiatów. Ludzie przychodzą na cmentarze, aby przede wszystkim pomodlić się za swoich bliskich zmarłych. Odwiedzając miejsca wiecznego spoczynku, zachowajmy należyta powagę, zastanówmy się nad przemijaniem, przywołajmy ulotne wspomnienia. Cmentarz jest miejscem gdzie spoczywają nasi najbliżsi; dziadkowie, rodzeństwo, nasi rodzice, również najbliżsi naszych znajomych. Ich też należy uszanować. Święto Zmarłych jest to dobry moment na refleksje, także nad własnym życiem, jest to czas zadumy i refleksji nad przemijaniem.

Człowiek żyje tak długo, jak długo trwa pamięć o nim.
Święto Zmarłych - trochę historii.

W III wieku rozpowszechniła się tradycja przenoszenia całych relikwii świętych, albo ich części na inne miejsca. W ten sposób chciano podkreślić, że święci są własnością całego Kościoła. Kiedy w 610 r. papież Bonifacy IV otrzymał od cesarza starożytną świątynię pogańską Panteon, kazał złożyć tam liczne relikwie i poświęcić tę budowlę na kościół pod wezwaniem Matki Boskiej Męczenników. Od tego czasu oddawano cześć wszystkim zmarłym męczennikom 1 maja. Papież Grzegorz III w 731 r. przeniósł tę uroczystość na 1 listopada, a w 837 r. papież Grzegorz IV rozporządził, aby ótąd 1 listopada był dniem poświęconym pamięci nie tylko męczenników, ale wszystkich świętych Kościoła katolickiego. Jednocześnie na prośbę cesarza Ludwika Pobożnego rozszerzono to święto na cały Kościół. W Polsce Dzień Wszystkich Świętych jest ustawowo wolny od pracy.

Ciszą cmentarną ukołysani, z dala od życia i znoju, dobiwszy wreszcie cichej przystani, odpoczywają w pokoju

Elżbieta Daniszewska "Zaduszki" [fragm.]



ABSENCJA CHOROBY W PSK

Od chwili podjęcia przez pracodawcę pozytywnej decyzji w sprawie remontu WP w Krakowie, gwałtownie wzrósł wskaźnik absencji chorobowej w PSK. W dniu 26 października 2015 roku, Dyrektor Zakładu Wielkie Piece i Stalownia Pan Grzegorz Maracha „zaprosił” na poważną, męską rozmowę 35 pracowników PSK, liderów w statystyce zwolnień lekarskich. Spotkanie odbyło się w świetlicy stalowni konwertorowej, a uczestniczyli w nim, oprócz samych zainteresowanych, Kierownicy Linii KT, COS-u oraz UR. Stronę społeczną reprezentowali: Zakładowy SIP kol. Janusz Klimaszewski oraz niżej podpisany.

Według słów Dyrektora Zakładu sytuacja stała się na tyle poważna, że wymaga podjęcia z jego strony natychmiastowych działań, które uzdrowią dosłownie i w przenośni sytuację związaną z bardzo wysoką absencją chorobową. Ta z kolei przekłada się na częściową dezorganizację pracy na newralgicznych stanowiskach produkcyjnych oraz wysoki procent niewykorzystanych urlopów taryfowych. Zaległości urlopowe wynikają min. z samej organizacji pracy w ruchu ciągłym, bo tych chorujących muszą przecież zastąpić pozostali koledzy, którzy w tym czasie mieli zaplanowane urlopy. Jak powiedział Dyrektor PSK, na około 900 zatrudnionych pracowników ponad 50 % może pochwalić się zerową absencją chorobową w roku 2014 oraz w roku bieżącym. W tej drugiej połowie jest niestety grupa kilkudziesięciu osób, która „przoduje” w korzystaniu ze zwolnień lekarskich i jak to określił Dyrektor PSK to właśnie im zawdzięczamy pierwsze miejsce w statystyce absencji chorobowej w AMP S.A. Dyrektor PSK poinformował zebranych, iż w przygotowanych dla niego danych nie uwzględniono osób będących po ciężkich chorobach (zawały, udary itp.) przebywających na L-4 w związku wypadkami w pracy lub w drodze do pracy, przebywających w leczeniu szpitalnym itp. Pracownicy PSK, którzy zostali „zaproszeni” przez Dyrektora Zakładu na rozmowę zostali wytypowani w oparciu o tzw. wskaźnik Bradforda (opracowany w latach 80-tych, służy min. do identyfikacji absencji chorobowych, krótkoterminowych) oraz po zasięgnięciu opinii u bezpośrednich przełożonych i Kierowników Linii. Mogli oni oczywiście bezpośrednio na spotkaniu zapoznać się z wynikami tej analizy, które dotyczyły ich własnej osoby. Niestety, w przypadku niektórych pracowników nie wyglądały one zbyt optymistycznie, bo jak podał Dyrektor PSK, sięgając po pierwszy z brzegu przykład, co można powiedzieć o pracowniku, który tylko w tym roku był już 18 razy na zwolnieniu lekarskim. Do tego należy doliczyć przysługujący mu urlop plus tzw. W-12 z tytułu pracy w ruchu 4-ro BOP i okazuje się, że pracownika nie było w pracy prawie pół roku. Z informacji jakie uzyskaliśmy od Dyrektora G. Marachy wynika, iż zakładany współczynnik absencji chorobowej na rok 2015 powinien wynosić w PSK 3,63 %, podczas gdy za miesiąc wrzesień był on dwukrotnie wyższy i wynosił 6,15 %, a liczony wskaźnikiem ciągnionym od początku roku wynosi już 5,63 %. Dla całego AMP S.A wskaźnik absencji chorobowej został ustalony na poziomie 3,27 %. Oczywiście choroba nie wybiera i trudno jest tu o realizację wskaźników zgodną z założeniami i planem. Stąd w swej wypowiedzi Dyrektor PSK jeszcze raz podkreślił, iż celem tego spotkania nie jest chęć wywierania jakiegokolwiek presji na tych pracowników, którzy ze względów na wiek, rodzaj wykonywanej pracy i inne nabyte schorzenia będą przebywali na zwolnieniu lekarskim. Istotą tego spotkania, a właściwie rozmowy ostrzegawczej jest chęć dotarcia do świadomości tych pracowników,...

cd str nr 2

cd ze str nr 1.... którzy nagminnie nadużywają zwolnień lekarskich do swoich prywatnych celów. Z podanych przez Dyrektora Zakładu oraz Kierowników Linii przykładów wynika, iż zdarzają się przypadki, że pracownicy od wielu już lat, zwolnienie lekarskie wykorzystują w przypadku odmowy udzielenia im urlopu np. w święta lub na weekend. Zdarzają się też przypadki wykorzystywania zwolnień L4 w przypadkach braku samego urlopu. Pan Grzegorz Maracha przypomniał zebranym, iż tylko w tym roku rozwiązano umowy o pracę z 4 pracownikami PSK, którzy swoją absencją chorobową (czytaj: znikoma obecność w pracy) całkowicie dezorganizowali pracę swoich kolegów i przełożonych. Zwracając się do zebranych zaapelował o rozsądek i pełną mobilizację, ponieważ do końca I kwartału 2016 roku nie tylko „zaproszeni” na spotkanie, ale również pozostali pracownicy PSK będą pod czułym okiem przełożonych w sprawie absencji chorobowej. Jak powiedział Dyrektor, tylko od ich dalszego zaangażowania oraz podejścia do pracy będzie zależeć przyszłość niektórych pracowników w Zakładzie PSK. Równocześnie ostrzegł zebranych pracowników oraz poinformował o konsekwencjach jakie mogą im grozić w przypadku dalszego nieuzasadnionego nadużywania przez nich zwolnień lekarskich. Wówczas, jak to określił będzie zmuszony sięgnąć do kolejnych działań o charakterze bardziej restrykcyjnym, z rozwiązaniem umowy o pracę włącznie. Używając terminologii sportowej, Dyrektor PSK pokazał niektórym pracownikom żółtą kartkę i trzeba naprawdę uważać, by nie otrzymać czerwonej.

W trakcie dyskusji jaka wywiązała się po wystąpieniu Dyrektora, ze strony pracowników padały różne argumenty, mające usprawiedliwić ich nadmierną absencję chorobową min. średni wiek pracowników PSK, warunki pracy, nabyte schorzenia, różnego rodzaju urazy, związane niekiedy z wykonywaną pracą itd. W odpowiedzi Dyrektor Zakładu jeszcze raz użył sformułowania, iż ten kto jest naprawdę chory nie ma się czego obawiać. Mówiąc o średniej wieku i warunkach pracy w PSK porównał nasz Zakład do odpowiedników w Dąbrowie Górniczej, czyli Zakładów Stalownia i Wielkie Piece, gdzie zatrudnieni tam pracownicy są statystycznie starsi o dwa lata, warunki pracy mają podobne, a tymczasem wskaźnik absencji chorobowej u nich jest dużo niższy. Podobna sytuacja ma miejsce w krakowskiej koksowni. Z kolei Kierownik Linii KT wspominał o tym, iż po to są min. robione badania okresowe by wykluczyć przypadki zatrudniania pracowników na stanowiskach uniemożliwiających im taką pracę ze względów zdrowotnych np. w przypadku częstych nieżytów górnych dróg oddechowych. Jeżeli lekarz zaleci takie ograniczenie wówczas można przenieść pracownika na inne stanowisko w Zakładzie, po to min. by swoją częstą, krótkotrwałą absencją chorobową nie dezorganizował pracy w swoje brigadzie. Nie było to zbyt miłe spotkanie.

Na zakończenie Dyrektor Zakładu Pan Grzegorz Maracha powiedział min.: *„...,wolałbym się spotkać i porozmawiać z Wami o innych sprawach, ale krytyczny wskaźnik absencji chorobowej w PSK wymaga ode mnie i Kierownictwa Zakładu podjęcia natychmiastowych działań naprawczych. Mam nadzieję, że przyniosą one znaczącą poprawę i pozwolą wam zacząć przyszły rok z czystą, białą kartą”*... Korzystając z okazji chcielibyśmy jeszcze raz przypomnieć wszystkim pracownikom, iż od 1 sierpnia br. obowiązują nowe zasady obliczania i wypłacania dodatkowego świadczenia w przypadku niezdolności do pracy spowodowanej chorobą, które zostały ujęte w Załączniku nr 6 do ZUZP AMP S.A. Zainteresowanych odsyłamy do archiwum naszego Kuriera Aktualności na stronie: www.nszzphs.pl

K. Bak

Spotkanie z Prezesem KOLPREM Spo. z o.o. Panem Dirkrem Stroo

22 listopada w siedzibie Spółki Kolprem w Dąbrowie Górniczej odbyło się spotkanie Zarządu Firmy z przedstawicielami Związków Zawodowych działających w Spółce. Wspólnie ustalono, iż w trakcie spotkania przedstawiciele Związków Zawodowych przede wszystkim będą zadawali pytania Zarządowi Spółki, a w szczególności Prezesowi Panu Dirkowi Stroo.

Stronę Związkową szczególnie interesowały sprawy pracownicze. Wyrażono obawy o funkcjonowanie służb utrzymania ruchu. Strona Społeczna miała także uwagi do utrzymania budynków, warsztatów i laboratorium. Przekonywaliśmy, że nie należy spieszyć się z likwidacją laboratorium ŻAK. Jest ono niezbędne dla funkcjonowania transportu kolejowego w Hucie. Naszym zdaniem koszt utrzymania tego budynku nie jest aż tak wysoki aby go ograniczać. Prezes Spółki poinformował o rezygnacji z wazenia wagonów ze spiekami i słabami. Pozbawi to Kolprem dochodów z tytułu tych operacji ale ma być to zrekompensowane przez zwiększenie przewozów. Największym problemem wg Zarządu Spółki jest brak wykwalifikowanych maszynistów w Przewozach Zewnętrznych. Można pozyskać teraz na zasadach leasingu wagony i lokomotywy, ale jest duży problem z obsadzeniem tych środków transportu. W sytuacji kiedy zwiększy się produkcja w AMP staną przed nami duże wyzwania. Chcąc być wiarygodną firmą musimy temu podołać. Wiązać się to będzie nie tylko ze zwiększeniem ilości maszynistów ale i z nową organizacją DPZ nad czym pracuje Zarząd.

Pytania zadawane przez związkowców dotyczyły również konsolidacji nastawni oraz zakupu podciągarek wagonowych. Te ostatnie będą zakupione, obsługiwane i serwisowane przez AMP SA. Ma to dać oszczędności w liczbie uruchamianych lokomotyw w przewozach wewnętrznych. Jest jednak warunek, że gdy zapotrzebowanie na usługi Kolpremu zwiększą się to nie będzie likwidacji lokomotyw. Prezes Dirk Stroo poinformował o wdrożeniu programu GEDP czyli oceny pracowników (zwiększenie liczby ocenianych z 6 do 160) oraz o WCS (to modyfikacja WC na potrzeby transportu kolejowego). Na koniec Członkowie Zarządu, Prezes D. Stroo, Dyrektorzy Finansowi Pani R. Dobrowolska i Dyrektor Personalny Stanisław Ból wstępnie podsumowali sytuację Kolpremu w tym roku. Jest ona zadawalająca co nie świadczy, że nie ma nowych wyzwań. Na rynku przewozów kolejowych pojawiają się coraz to nowe firmy. Musimy być elastyczni ale zdaniem Związków Zawodowych nie można zapominać o pracownikach, o pewność pracy i o godnych zarobkach.

Komisja Socjalna w Spółce KOLPREM

W dniu 20.10. 2015 w Dąbrowie Górniczej zebrała się Komisja Socjalna Spółki KOLPREM. Rozpatrzono 6 wniosków dotyczących zapomóg z tytułu chorób lub trudnej sytuacji materialnej. Kolejnym tematem spotkania była sprawa dodatkowego świadczenia na Święta Bożego Narodzenia. Komisja jednoznacznie opowiedziała się za wypłaceniem dodatkowego świadczenia. Jej wysokość oraz progi będą ustalone na kolejnym spotkaniu, którego termin ustalono na 12.11.2015. Wtedy też zostaną rozpoczęte rozmowy dotyczące Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych na 2016 rok. Komisja będzie musiała zmienić Regulamin tak aby większość jego zapisów dotyczyła całej Spółki. Obecnie po przyłączeniu służ kolejowych ze Zdzieszowic, wiele zapisów dotyczy tylko nowo przyjętych pracowników z tego Zakładu. Strony pracując nad wspólnym Regulaminem ZFŚS muszą pamiętać o zadowoleniu wszystkich pracowników.

T. Ziotek



Szanowni Państwo,

Jak co roku 5 grudnia będzie w całej grupie ArcelorMittal **Dniem Wolontariatu Pracowniczego**. Jak go uczcić? Najlepiej - **organizując akcje wolontariatu!** Już teraz zachęcamy do zgłaszania się i udziału w akcjach organizowanych w ramach Dnia Wolontariatu Pracowniczego oraz zgłaszania akcji organizowanych przez pracowników naszej firmy. Tych, którzy mają pomysły, wesprzemy w ich działaniach i chętnie będziemy je promować. Tym, którzy dopiero myślą o wolontariacie pomożemy zorganizować akcje lub nawiązać kontakt z instytucjami, gdzie ich pomoc jest potrzebna. Zgłoszenia oraz więcej informacji można uzyskać pod numerem telefonu 32-776 7954 lub pisząc na adres: magdalena.kusmierz@arcelormittal.com

Zespół Odpowiedzialności Biznesu

ROZWIĄZANIE UMOWY O PRACĘ – ZAKOŃCZENIE

Na zakończenie naszego cyklu publikacji dotyczących rozwiązania umowy o pracę prezentujemy poniżej regulacje prawne dotyczące odpowiedzialności pracodawcy za wykroczenia przeciwko prawom pracownika. Wbrew pozorom sytuacji takich w Polsce (podobno państwie prawa?) jest co raz więcej i warto znać odpowiednie zapisy Kodeksu Pracy w tym temacie. Otóż w **Dziale XIII KP** ujęto to w sposób następujący: **Art. 281. [Rodzaje wykroczeń]** Kto, będąc pracodawcą lub działając w jego imieniu: **1)** zawiera umowę cywilnoprawną w warunkach, w których zgodnie z art. 22 § 1 powinna być zawarta umowa o pracę, **2)** nie potwierdza na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę, **3)** wypowiada lub rozwiązuje z pracownikiem stosunek pracy bez wypowiedzenia, naruszając w sposób rażący przepisy prawa pracy, **4)** stosuje wobec pracowników inne kary niż przewidziane w przepisach prawa pracy o odpowiedzialności porządkowej pracowników, **5)** narusza przepisy o czasie pracy lub przepisy o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem i zatrudnianiu młodocianych, **6)** nie prowadzi dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akt osobowych pracowników, **7)** pozostawia dokumentację w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz akta osobowe pracowników w warunkach grożących uszkodzeniem lub zniszczeniem – podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. **Art. 282. [Rodzaje wykroczeń] § 1.** Kto, wbrew obowiązkom: **1)** nie wypłaca w ustalonym terminie wynagrodzenia za pracę lub innego świadczenia przysługującego pracownikowi albo uprawnionemu do tego świadczenia członkowi rodziny pracownika, wysokość tego wynagrodzenia lub świadczenia bezpodstawnie obniża albo dokonuje bezpodstawnych potrąceń, **2)** nie udziela przysługującego pracownikowi urlopu wypoczynkowego lub bezpodstawnie obniża wymiar tego urlopu, **3)** nie wydaje pracownikowi świadectwa pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. **§ 2.** Tej samej karze podlega, kto wbrew obowiązkom nie wykonuje podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy lub ugody zawartej przed komisją pojednawczą lub sądem pracy. **Art. 283. [Rodzaje wykroczeń] § 1.** Kto, będąc odpowiedzialnym za stan bezpieczeństwa i higieny pracy albo kierując pracownikami lub innymi osobami fizycznymi, nie przestrzega przepisów lub zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, podlega karze grzywny od 1000 zł do 30 000 zł. **§ 2.** Tej samej karze podlega, kto: **1)** (uchylony); **2)** wbrew obowiązkom nie zapewnia, aby budowa lub przebudowa obiektu budowlanego albo jego części, w których przewiduje się pomieszczenia pracy, była wykonywana na podstawie projektów uwzględniających wymagania bezpieczeństwa i higieny pracy; **3)** wbrew obowiązkom wyposaża stanowiska pracy w maszyny i inne urządzenia techniczne, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności; **4)** wbrew obowiązkom dostarcza pracownikowi środki ochrony indywidualnej, które nie spełniają wymagań dotyczących oceny zgodności; **5)** wbrew obowiązkom stosuje: a) materiały i procesy technologiczne bez uprzedniego ustalenia stopnia ich szkodliwości dla zdrowia pracowników i bez podjęcia odpowiednich środków profilaktycznych, b) substancje chemiczne i ich mieszaniny nieoznakowane w sposób widoczny i umożliwiający ich identyfikację, c) substancje niebezpieczne, mieszaniny niebezpieczne, substancje stwarzające zagrożenie lub mieszaniny stwarzające zagrożenie nieposiadające kart charakterystyki, a także opakowań zabezpieczających przed ich szkodliwym działaniem, pożarem lub wybuchem; **6)** wbrew obowiązkom nie zawiadamia właściwego okręgowego inspektora pracy, prokuratora lub innego właściwego organu o śmiertelnym, ciężkim lub zbiorowym wypadku przy pracy oraz o każdym innym wypadku, który wywołał wymienione skutki, mającym związek z pracą, jeżeli może być uznany za wypadek przy pracy, nie zgłasza choroby zawodowej albo podejrzenia o taką chorobę, nie ujawnia wypadku przy pracy lub choroby zawodowej, albo przedstawia niezgodne z prawdą informacje, dowody lub dokumenty dotyczące takich wypadków i chorób; **7)** nie wykonuje w wyznaczonym terminie podlegającego wykonaniu nakazu organu Państwowej Inspekcji Pracy; **8)** utrudnia działalność organu Państwowej Inspekcji Pracy, w szczególności uniemożliwia prowadzenie wizytacji zakładu pracy lub nie udziela informacji niezbędnych do wykonywania jej zadań; **9)** bez zezwolenia właściwego inspektora pracy dopuszcza do wykonywania pracy lub innych zajęć zarobkowych przez dziecko do ukończenia przez nie 16 roku życia.

Wykroczenia przeciwko prawom pracownika zostały uregulowane w Kodeksie Pracy, ale dodatkowo wykroczenia z zakresu pra-

wa pracy wynikają również np. z ustawy o funduszu świadczeń socjalnych, o społecznej inspekcji pracy, o zatrudnianiu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Wykroczenie może być popełnione przez pracodawcę lub przez osobę działającą w jego imieniu albo każdą inną, która wbrew obowiązkom nie wykonała określonych działań na rzecz pracowników. Odpowiedzialność za popełnienie wykroczenia wynikającego z Kodeksu pracy może ponosić pracodawca lub działający w jego imieniu pełnomocnik, np. dyrektor personalny, kierownik wydzielonej jednostki organizacyjnej itp. Nie każde naruszenie przepisów o wypowiedzeniu lub rozwiązywaniu z pracownikami umów o pracę stanowi wykroczenie. Dotyczy to jedynie rażącego naruszenia takich przepisów. O tym, czy naruszenie było rażące, decyduje inspektor pracy lub sąd pracy. Za takie naruszenie niewątpliwie może być uznane np. zwolnienie pracownika z pracy bez zachowania formy pisemnej czy brak konsultacji związkowej. Za rażące naruszenie przepisów można także uznać wypowiedzenie umowy o pracę kobiecie w ciąży czy dyscyplinarne zwolnienie takiej kobiety bez zgody reprezentującej ją zakładowej organizacji związkowej. Każdorazowo jednak do oceny, czy dane naruszenie jest rażące, brane są pod uwagę wszystkie okoliczności danego przypadku. Pracodawca może stosować wobec pracowników wyłącznie kary porządkowe przewidziane w przepisach prawa pracy, a zatem kary upomnienia, nagany i pieniężną. Nie ma w tym przypadku wyjątków czy możliwości innego ukształtowania tych zagadnień w przepisach wewnątrzzakładowych. Zastosowanie wobec pracownika kary pouczenia, upomnienia czy ukaranie pracownika przez obniżenie wynagrodzenia, pozbawienie części urlopu, potrącenie dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych stanowi wykroczenie. Każde postępowanie pracodawcy niezgodne z przepisami dotyczącymi czasu pracy, zatrudniania młodocianych czy uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem stanowi wykroczenie zagrożone grzywną. Nawet zatem jednorazowe niezapewnienie pracownikowi nieprzerwanego odpoczynku dobowego lub tygodniowego jest takim wykroczeniem. Jest nim również odmowa udzielenia pracownikowi urlopu wychowawczego lub urlopu wypoczynkowego kobiecie bezpośrednio po jej urlopie macierzyńskim czy rodzicielskim. Wykroczeniem jest np. nieprowadzenie przez pracodawcę ewidencji czasu pracy pracowników, imiennych kart wypłacanego wynagrodzenia, kartotek przydziału odzieży i obuwia roboczego, a także akt osobowych pracowników. Wykroczeniem nie jest natomiast błędne prowadzenie tej dokumentacji. Niewypłacenie w odpowiednim terminie lub bezpodstawnie obniżenie albo potrącenie jakiegokolwiek świadczenia należnego pracownikowi lub członkowi jego rodziny ze stosunku pracy (wynagrodzenia, odprawy, ekwiwalentu) stanowi wykroczenie. Osobą odpowiedzialną jest najczęściej pracodawca. Równie często zdarza się jednak, że odpowiedzialność w tym zakresie może ponieść pracownik odpowiedzialny za płać. Nienaliczenie przez niego określonego świadczenia (np. odprawy) lub zaniżenie świadczenia (dodatku za godziny nadliczbowe, ekwiwalentu itp.) z powodu niezajomości przepisów lub ich błędnej interpretacji czyni go za ten czyn odpowiedzialnym. Jako wyspecjalizowana jednostka zakładu pracy powinien on dokonywać tych naliczeń zgodnie z odpowiednimi przepisami. Inaczej natomiast wyglądałaby sytuacja, gdyby mimo naliczenia określonych świadczeń pracodawca odmówił ich wypłaty pracownikowi. Wówczas cała odpowiedzialność za niewypłacenie należnego świadczenia zostaje przypisana pracodawcy. Zła sytuacja finansowa pracodawcy czy uzależnianie wypłat dla pracowników od zapłaty pieniędzy przez kontrahentów nie zwalnia pracodawcy z konieczności terminowego realizowania pracownikom wszystkich należności oraz z odpowiedzialności za ich brak lub nieterminowe ich wypłacanie. Wykroczeniem przeciwko prawom pracownika jest nieudzielenie pracownikowi należnego urlopu lub bezpodstawnie obniżenie jego wymiaru. Nieudzielenie pracownikowi należnego urlopu wypoczynkowego w roku kalendarzowym, w którym pracownik nabył do niego prawo, stanowi najczęstsze wykroczenie z tego zakresu.....

cd str nr 4

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, 7 obiadokolacji, 6 wstępów na baseny termalne, całonocny wyjazd do Oradei (Rumunia), degustacja win w Tokaju i Bogacs, krótkie zwiedzanie Egeru, opieka pilota, ubezpieczenie KL + NNW + BAGAŻ.

OFERTA WYCIECZEK W POLSCE

• **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 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 Wyszkoni, 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.

cd ze str nr 3....Bezpodstawne obniżenie należnego pracownikowi wymiaru urlopu jest najczęściej wynikiem błędnego naliczenia urlopu proporcjonalnego, jednak nieświadome obniżenie tego wymiaru przez pracodawcę również stanowi wykroczenie zagrożone karą grzywny. Naruszenie innych przepisów o urlopach wypoczynkowych, np. w zakresie dzielenia tych urlopów na części, nie stanowi już wykroczenia. Odpowiedzialność za wykroczenie w postaci niewydania świadectwa pracy może ponieść pracodawca, ale również pracownik kadr, jeżeli to z jego zaniedbania takie świadectwo nie zostało pracownikowi wydane. Wykroczeniem jest wyłącznie niewydanie świadectwa, a nie np. jego błędne wypełnienie. Wykroczenie stanowi niewykonanie podlegającego wykonaniu orzeczenia sądu pracy, a także ugody zawartej przed tym sądem lub przed komisją pojednawczą. Orzeczenie podlega wykonaniu, gdy jest prawomocne lub gdy został mu nadany rygor natychmiastowej wykonalności. Prawomocne staje się orzeczenie, które nie zostało zaskarżone przed upływem terminu do jego zaskarżenia i w konsekwencji nastąpiło ostateczne zakończenie postępowania. W praktyce wykroczeniu temu może podlegać jedynie pracodawca, od którego decyzji zależy wykonanie takiego orzeczenia.

Karze grzywny podlegają osoby odpowiedzialne za stan bezpieczeństwa i higieny pracy w zakładzie albo osoby kierujące pracownikami. Do osób kierujących pracownikami zaliczani są: mistrzowie, brygadziści, kierownicy zmian itd. Za stan bhp w zakładzie zawsze jest odpowiedzialny pracodawca i nie może się on od tej odpowiedzialności uchylić. **Popelnienie któregośkolwiek z wykroczeń przeciwko prawom pracowniczym określonego w Kodeksie**

pracy podlega grzywnie w wysokości od 1 tys. zł do 30 tys. zł.

Inspektor pracy w postępowaniu mandatowym może ukarać za stwierdzone wykroczenia grzywną w granicach od 1 tys. zł do 2 tys. zł, a w przypadku recydywy w postępowaniu mandatowym inspektor pracy może wymierzyć karę grzywny w wysokości do 5 tys. zł. Inspektor pracy może również, uznając, że waga stwierdzonych naruszeń prawa pracy jest duża, nie proponować osobie, która naruszyła przepisy, grzywny w postaci mandatu karnego, lecz od razu skierować wniosek o ukaranie do wydziału karnego sądu rejonowego. Na koniec przypominamy, iż zgodnie z ogólnie obowiązującą zasadą, **roszczenia ze stosunku pracy ulegają przedawnieniu z upływem 3 lat od dnia, w którym roszczenie stało się wymagalne.**

Wymagalność roszczenia jest uzależniona od rodzaju tego roszczenia i powstaje w dniu, w którym pracownik lub pracodawca mogą już żądać jego spełnienia od drugiej strony stosunku pracy, np. wypłacenia należnego wynagrodzenia za pracę, ekwiwalentu za urlop itd. W przypadku wynagrodzenia za pracę jest to dzień określony w regulaminie pracy lub w informacji o warunkach zatrudnienia udzielanej pracownikom na podstawie art. 29 § 3 Kodeksu pracy jako termin wypłaty wynagrodzenia. Ekwiwalent za niewykorzystany urlop wypoczynkowy oraz np. za odprawę z tytułu zwolnienia z pracy trzeba wypłacić w dniu rozwiązania umowy o pracę.

Urlop wypoczynkowy ulega przedawnieniu z upływem 3 lat od

końca roku kalendarzowego, za który ten urlop przysługuje. Jeśli jednak urlop ten zostanie przesunięty na następny rok z przyczyn dotyczących pracownika lub pracodawcy, 3-letni termin przedawnienia należy liczyć od końca września tego roku. *Na przykład: W 2011 r. pracownik został odwołany z urlopu przez pracodawcę z powodu choroby kilku pracowników. W związku z tym nie wykorzystał 6 dni urlopu z 2011 r., które przeszły na kolejny rok. W latach 2012–2014 pracownik w ogóle nie korzystał z urlopu. W tej sytuacji urlop za 2011 r. ulegnie przedawnieniu z końcem września 2015 r., ponieważ z powodu odwołania pracownika z urlopu został przesunięty na koniec września 2012 r. Przedawnienia zaległego urlopu wypoczynkowego za 2011 r., który pracownik mógł wykorzystać do końca września 2012 r., rozpoczął swój 3-letni bieg od 1 października 2012 r. Natomiast termin przedawnienia urlopu za lata 2012–2014, rozpocznie swój bieg odpowiednio od 1 stycznia 2013 r. (urlop za 2012 r.), od 1 stycznia 2014 r. (urlop za 2013 r.) i od 1 stycznia 2015 r. (urlop za 2014 r.), ponieważ te urlopy nie zostały pracownikowi w ogóle udzielone. Warto też pamiętać, iż umyślne wyrządzenie szkody pracodawcy przez pracownika powoduje powstanie aż 10-letniego okresu przedawnienia roszczenia pracodawcy o naprawienie wynikłej szkody. Nowelizacja Kodeksu pracy od 1 października 2013 r. wyłączyła możliwość przedawnienia roszczenia o urlop wypoczynkowy w sytuacji długotrwałego i nieprzerwanego korzystania z urlopu wychowawczego.* **K. Bak**



Wielu może więcej

KRS 0000052378

Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej



zaprasza Darczyńców naszej Fundacji na przełomie XI/XII 2015r na bezpłatne kompleksowe konsultacje okulistyczne, które odbędą się w siedzibie Centrum Medycznego „Ujastek” Sp. z o.o.

Rejestracja telefoniczna na wyżej wymienione konsultacje odbędzie się w dniu 2 listopada 2015 r., w godz. 9.30-11.00, tel.12 290 41 58.

Koleżance Jadwidze Fudalej

wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci OJCA
składa Zarząd Zakładowy DNA NSZZ Prac. AMP S.A.
oraz koleżanki i koledzy