

# KURIER AKTUALNOŚCI



Nr 01/18 / (1214)

10. 01. 2018 r.

## Biuletyn Informacyjny NSZZ Pracowników ArcelorMittal Poland SA

*Roku bez trosk i smartwień, życia w miłości, przyjaźni i szczęściu.  
Oby najskrytsze marzenia znalazły urzeczywistnienie,  
a każdy dzień przynosił tylko radość i uśmiech  
Sukcesów zawodowych oraz spełnienia w życiu prywatnym.*

**Życzy czytelnikom w 2018 roku**  
**Redakcja Kuriera Aktualności**

### **ZESPÓŁ CENTRALNY**

Ostatnie posiedzenie ZC odbyło się 21.12.2017 roku w siedzibie spółki w Dąbrowie Górniczej. Stronę Społeczną reprezentowali w tym spotkaniu przedstawiciele 15 zakładowych organizacji związkowych, natomiast stroną Pracodawcy Panowie Stanisław Ból, Szef Biura Dialogu Społecznego HR oraz Główny Specjalista w tym dziale, Pan Cezary Koziański. Spotkanie miało charakter kurtuazyjno - świąteczny, a tymczasem związkowcy oczekiwali przedstawienia nowych propozycji płacowych ze strony Dyrekcji Spółki. Niestety nic takiego nie miało miejsca i kolejny planowany przez Zarząd Spółki termin zakończenia negocjacji płacowych na rok 2018 nie został dotrzymany. Powoli staje się to standardem. Dlatego też trudno się dziwić, że w trakcie cyklicznych spotkań pracowników AMP S.A. z Panią Dyrektorem HR, nie padają pytania o przebieg negocjacji płacowych, ponieważ większość zatrudnionych oswoiła się już z myślą, iż takowe kończą się najwcześniej w drugim kwartale roku następnego. Wprawdzie po raz kolejny przedstawiciel pracodawcy, Pan Stanisław Ból wyraził nadzieję, że rozmowy płacowe nabiorą tempa i zakończą się w styczniu roku 2018, to biorąc pod uwagę dotychczasową „ofertę” Pracodawcy należy w tą deklarację bardzo powątpiewać. Zbyt duża jest rozbieżność w stanowiskach Stron, a wynika ona min. z uzasadnionych oczekiwań załogi (czytaj: stanowiska Strony Związkowej w sprawie podwyżek płac w roku 2018), a tym co w swoich propozycjach płacowych deklaruje Pracodawca. Droga do osiągnięcia jakiegokolwiek porozumienia - nie mówiąc o zbliżeniu stanowisk płacowych - jest jeszcze bardzo daleka i niestety nie będzie usłana różami. Tak więc spotkanie Stron w ramach Zespołu Centralnego, poza jego świąteczną oprawą, przerodziło się w swoiste podsumowanie funkcjonowania dialogu społecznego w roku 2017. W tej kwestii nie do końca Strona Związkowa zgadzała się z pozytywną oceną Pracodawcy, ale obiektywnie rzecz ujmując w minionym roku udało się w sumie wypracować około 20 bardzo ważnych, z punktu widzenia pracowników, porozumień. W swoim wystąpieniu Szef Biura Dialogu Społecznego Pan S. Ból przypomniał o tych najważniejszych, dotyczących min: zmiany zasad wypłaty dodatku mistrzowskiego, dodatku brygadzystowskiego, dodatku za zastępstwa, dodatku za mentoring, wypłacanego w ramach funduszu motywacyjnego, systemu motywacji poza-płacowej, porozumienia postojowego, procedury przeciwdziałania mobbingowi, kontroli szafek pracowniczych, zwiększenia liczby nadgodzin z 350 do 416 dla osób, które zgodzą się dobrowolnie pracować powyżej dotychczas obowiązującego limitu itd. Oddzielnym tematem jest ocena porozumienia płacowego na rok 2017, ale jak wszyscy pamiętamy „rodziło się ono w wielkich bólach”, a same podwyżki płac nie zadowolili wszystkich, co też staje się standardem w tym zakładzie. Dyrektor S. Ból, podziękował wszystkim uczestnikom Strony Związkowej za zaangażowanie w prace Zespołu Centralnego i Zespołu Roboczego. Ponadto, podziękował za konstruktywny wkład w rozwiązywanie bieżących problemów firmy oraz opracowywanie strategicznych działań na lata następne, przedstawicielom sześciu największych organizacji związkowych

( w tym również naszemu związkowi zawodowemu), uczestniczącym w comiesięcznych spotkaniach z Dyrektorem Generalnym AMP S.A. Wspomniał również o spotkaniach pracowników z Dyrektorem HR Panią Moniką Roznerską, które już na stałe wpisały się w kalendarz działań Biura Dialogu Społecznego i z roku z na rok cieszą się co raz większym zainteresowaniem. Różnie można podejść do oceny tych spotkań. Nie zawsze dobrze dopasowany jest dzień lub godzina tych spotkań, ale jedno ich organizatorom udało się osiągnąć. Mają one otwartą formułę i każdy pracownik może zwrócić się bezpośrednio z problemem do Dyrektora HR, a że nie każdy korzysta z tej możliwości to już inna sprawa. W swojej wypowiedzi Dyrektor S. Ból wspominał też o socjalnej części działania obu Stron dialogu społecznego. Regulamin ZFŚS na rok 2018 udało się wspólnie opracować i wprowadzić w życie w dość przyzwoitym terminie, co miało min. duże znaczenie dla pracowników planujących urlopy na rok 2018. Z kolei Biurom Turystycznym, przygotowującym ofertę wycieczkową i obsługującym ZFŚS, umożliwiło przygotowanie - dużo wcześniej niż miało to miejsce w latach poprzednich - odpowiednich propozycji wypoczynku na rok 2018. Na zakończenie swojego wystąpienia Pan S. Ból skupił się na wyzwaniach jakie czekają Strony w roku 2018 i w latach najbliższych. Za jedno z najważniejszych działań uznał min. wprowadzenie w trybie pilnym szkolnictwa zawodowego ( nasz Związek mówił o tym od 10 lat) i uzupełnianie luki pokoleniowej, zawarcie porozumienia płacowego, najlepiej na okres dwóch lat ( wg słów Pana S. Bóla: „HR ma umocowania prawne od Zarządu AMP S.A. by takie porozumienie wprowadzić w życie”), wdrożenie PPK ( Pracowniczy Program kapitałowy – pomysł rządowy) w naszej firmie, doprecyzowanie zasad przyznawania nagrody z tytułu dobrych wyników ekonomicznych firmy (EBIDTA), nowelizacja tabel zaszeregowania w AMP S.A. itd. Zgodnie z tradycyjnym, polskim obyczajem, na zakończenie spotkania, uczestnicy posiedzenia złożyli sobie wzajemne życzenia świąteczno -noworoczne i formalnie zakończyła się działalność Stron w roku 2017. Co przyniesie rok 2018 ? Już najbliższy czas pokaże, a poważnym egzaminem sprawdzającym dobrą wolę Pracodawcy będą negocjacje płacowe, które jak na razie przypominają „kropka w kropkę” ubiegłoroczne.

**K. Bak**

### **PLAN SPOŁECZNEJ INSPEKCJI PRACY**

#### **ArcelorMittal Poland S.A. Region Kraków na 2018 rok**

Cztery Zakładowe Organizacje Związkowe (NSZZ Prac. AMP SA, KRH Solidarność, S „80”, ZZliT) działające w Krakowie zatwierdziły plan pracy Społecznej Inspekcji Pracy na 2018 rok. Poniżej przedstawiamy szczegółowy plan pracy:

#### **I. Kontrole i przeglądy**

**LUTY** - Analiza wypadków przy pracy za 2017 r

**STYCZEŃ** - Kontrola dokumentacji BHP pracowników w tym : szkoleń, badań okresowych, uprawnień dodatkowych i specjalistycznych wymaganych na poszczególnych stanowiskach racy

**MARZEC** - Kontrola wyposażenia maszyn w osłony i zabezpieczenia

**KWIECIEŃ** - Społeczny przegląd warunków pracy "Wiosna 2018"

**MAJ** - Kontrola dróg komunikacyjnych oraz znaków

**CZERWIEC** - Kontrola szatni i urządzeń higieniczno-sanitarnych.

**LIPIEC** - Kontrola stanowisk pracy wyposażonych w monitory ekranowe pod kątem spełnienia odpowiednich wymagań i warunków ergonomicznych.

**SIERPIEŃ** - Kontrola punktów wydawania oraz spożywania posiłków.

**Cd str nr 2**

**Cd ze str nr 1...** **WRZESIEŃ** - Społeczne przeglądy warunków pracy „Jesień 2018”

**PAŹDZIERNIK** - Kontrola stanu technicznego dźwignic i wind.

**LISTOPAD** - Kontrola wyposażenia pracowników w indywidualne środki ochrony.

**GRUDZIEŃ** - Kontrole okresowe wytypowanych komórek organizacyjnych

### II. Narady i szkolenia

1. Narady informacyjno-szkoleniowe zakładowych inspektorów pracy komórek organizacyjnych Huty odbywają się w pierwszy poniedziałek każdego miesiąca w siedzibie SIP o godz. 12<sup>30</sup>

2. Narady wydziałowych/oddziałowych inspektorów pracy odbywają się w drugi poniedziałek każdego miesiąca o godz. 13<sup>00</sup> w miejscu określonym przez zakładowego inspektora pracy danej komórki organizacyjnej.

3. Dnia 04 czerwca 2018 r. o godz. 12<sup>30</sup> odbędzie się narada zakładowych społecznych inspektorów pracy, podsumowująca społeczny przegląd warunków pracy „Wiosna 2018”

4. Dnia 01 października 2018 r. o godz. 12<sup>30</sup> odbędzie się narada zakładowych społecznych inspektorów pracy, podsumowująca społeczny przegląd warunków pracy „Jesień 2018”

### **PONADTO SPOŁECZNI INSPEKTORZY UCZESTNICZA W:**

- ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy
- udział przy ustalaniu ryzyka zawodowego dla pracowników w badaniach i pomiarach czynników szkodliwych dla zdrowia
- egzaminach kończących szkolenia w zakresie bhp
- kontrolach przeprowadzanych przez organy państwowego nadzoru warunków pracy pracach komisji bhp i innych, powołanych mocą przepisów wewnętrznych

**K.W.**

### **DAWID KONTRA GOLIAT**

W biblijnej przypowieści niewysoki, ale dzielny i odważny pasterz Dawid, uzbrojony jedynie w kij, procę oraz pięć kamieni z rzeki, pokonał w bezpośrednim pojedynku, potężnego, uzbrojonego w wielki miecz i mierzącego blisko 3 m wzrostu olbrzyma Goliata. Goliat nie docenił Dawida ze względu na młody wiek, cherlawy wygląd i brak uzbrojenia. Uznał go wręcz za niegodnego przeciwnika. Gdy Goliat urągając wciąż pasterzowi zbliżył się dostatecznie blisko, Dawid wystrzelił z procy jeden z kamieni i trafił śmiertelnie Goliata w czoło, a następnie jego własnym mieczem odciął mu głowę. W ten właśnie sposób pokonał potężnego wojownika Goliata. We współczesnym świecie bardzo często spotykamy się z taką sytuacją, jaka została opisana w biblii. Jednostka, w naszym przypadku pracownik firmy AMP S.A., w pojedynku z wielką, światową korporacją, czuje się jak ten biblijny Dawid. Jednak w tym przypadku można w ciemno obstawiać wynik starcia z tak potężnym, dysponującym armią prawników, przeciwnikiem, ponieważ jest on łatwy do przewidzenia. Sam pracownik, nie mający oparcia np. w organizacji związkowej, z góry skazany jest na porażkę. Czy tak musi być w każdym przypadku? Jak mawiał i pisał Sienkiewicz („ku pokrzepieniu serc”), chcemy opisać przypadek członka naszej organizacji związkowej, świadczący o tym, iż nie zawsze ten szary pracownik stoi na przegranej pozycji. Wprawdzie członkiem naszej organizacji, bohater niniejszej relacji, został w momencie, gdy miał już ze strony pracodawcy przysłowiowy „nóż na gardle”, ale jak to się popularnie mówi: lepiej późno niż wcale. Jako pełnoprawny członek związku mógł liczyć na ochronę związkową oraz wsparcie ze strony prawnej naszej organizacji, co w tej historii miało niebagatelne znaczenie. Trzymając się faktów i wracając do historiologii tej opowieści trzeba wspomnieć, iż nie był to wówczas odosobniony przypadek w AMP S.A./Odział Kraków, ponieważ takich sytuacji było w ubiegłym roku więcej. Nie znamy wyników wszystkich spraw dlatego skupiamy się na naszym członku związku, który w roku 2016 miał to nieszczęście, iż po ponad 20 letnim okresie pracy w warunkach szczególnych, czyli na stanowisku tzw. gorącym, rozchorował się. Pracodawca zlecił firmie zewnętrznej przeprowadzenie w jego imieniu kontroli prawidłowości wykorzystywania przez tego pracownika zwolnienia L-4. W wyniku tej kontroli stwierdzono, iż w trakcie jej przeprowadzania pracownik stał na drabinie, podczas gdy inne osoby naprawiały dach. Należy nadmienić, iż czło-

nek naszego związku, który zlecił firmie zewnętrznej naprawę dachu, jest osobą samotną i mieszka w domu jednorodzinnym, położonym w lesie i oddalonym od Krakowa około 60 km. Jako zlecający usługę nadzorował jej wykonywanie, ale sam nie uczestniczył bezpośrednio w wykonywanych czynnościach naprawczych. Jest to bardzo istotny fakt, który potem nie został zakwestionowany przez lekarza wystawiającego zwolnienie L-4 oraz ZUS z Sosnowca, który również nie dopatrzył się w tym przypadku podstaw do cofnięcia wypłaty zasiłku chorobowego. ZUS stwierdził wręcz, iż po zbadaniu całości dokumentacji medycznej pracownik nie wykorzystywał zwolnienia lekarskiego w sposób niezgodny z przeznaczeniem. Warto w tej sprawie podkreślić również fakt, iż pracownik w latach poprzednich z tytułu tzw. zerowej absencji chorobowej otrzymywał specjalną nagrodę roczną. W ocenie bezpośrednich przełożonych był osobą sumienną, chętną do wykonywania dodatkowych zadań, a z powierzonych obowiązków zawodowych wywiązywał się należycie, co zresztą znalazło swoje odzwierciedlenie w corocznych podwyżkach płacy zasadniczej i wypłacanych nagrodach specjalnych. Jakież było zdumienie i zaskoczenie tego pracownika, gdy w październiku roku 2016 otrzymał od Pracodawcy wypowiedzenie umowy o pracę, zgodnie z artykułem 30 § 1 pkt 2 Kodeksu pracy i z zachowaniem 3 miesięcznego okresu wypowiedzenia. W uzasadnieniu podano, iż przyczynami uzasadniającymi rozwiązanie umowy o pracę są: 1) niska ocena roczna (*za rok 2015, gdzie miał zerową absencję chorobową*) pracownika wynosząca poniżej średniej oceny pracowników wydziału, 2) mała przydatność zawodowa wynikająca ze znacznej absencji chorobowej (*63 dni w roku 2016, z czego ¼ okresu z uwagi na wypadek poza pracą, polegający na przecięciu nogi piłą*), dezorganizującej prace w zakresie powierzonych zadań i generującej dodatkowe koszty dla pracodawcy (*w tym czasie z uwagi na remont wydział nie wykonywał żadnej produkcji. Jakie więc dodatkowe koszty miał Pracodawca na myśli i jaką dezorganizację pracy to pozostanie już jego słodką tajemnicą ?*), 3) naruszenie § 7 pkt 14 obowiązującego regulaminu Pracy, polegające na wykorzystaniu zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem, tj. uczestniczenie w pracach remontowych budynku mieszkalnego w trakcie zwolnienia lekarskiego, co ujawniono podczas kontroli przeprowadzonej przez pracodawcę (*trudno mieszkając samotnie nadzorować prace remontowe na dachu budynku będąc w jego wnętrzu. ZUS i lekarz nie zakwestionowali prawidłowości wykorzystywania zwolnienia L-4, natomiast Pracodawca uważał w dalszym ciągu inaczej*). Na marginesie tego punktu, uzasadniającego rozwiązanie umowy o pracę z naszym członkiem związku przypomnimy, iż zgodnie z obowiązującymi w Polsce przepisami sam pracodawca – jako płatnik składek – może dokonać takiej kontroli na mocy § 1 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Socjalnej w sprawie szczegółowych zasad i trybu kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich od pracy oraz formalnej kontroli zaświadczeń lekarskich z dnia 27 lipca 1999 r., **w przypadku, kiedy zatrudnia co najmniej 20 pracowników.** Kontrola prawidłowości wykorzystywania L-4 może zostać przeprowadzona przez samego pracodawcę lub inną osobę, która została przez niego upoważniona. Pracodawca może więc również upoważnić jednego ze swoich pracowników, najczęściej odpowiedzialnego za sprawy kadrowe, bądź osobę czy firmę z zewnątrz, na podstawie imiennego upoważnienia, które stanowi załącznik nr 1 do wskazanego rozporządzenia. Przy okazji wyjaśniamy, że do nieprawidłowego wykorzystania zwolnienia lekarskiego zalicza się sytuacje, w których nie są przestrzegane zalecenia wydane przez lekarza, czyli umieszczona w zaświadczeniu ZUS ZLA adnotacja czy pacjent może chodzić. Osoba przebywająca na zwolnieniu lekarskim może wykonywać czynności, które mają na celu zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych. Niedopuszczalne jest wykonywanie prac, które mogą się przyczynić do pogorszenia stanu zdrowia pracownika. W sytuacji, gdy pacjent mieszka sam, a zalecenia lekarskie wskazują na konieczność leżenia, może wyjść po niezbędne zakupy lub wyjechać do rodziny, lecz wtedy konieczne jest poinformowanie pracodawcy o zmianie miejsca pobytu. **Zabronione jest wykonywanie jakiejkolwiek pracy zarobkowej bez względu na charakter stosunku prawnego lub jego brak.**

Po otrzymaniu od Pracodawcy wypowiedzenia umowy o pracę nasz kolega złożył odwołanie do Komisji Pojednawczej, działającej przy AMP S.A. O/Kraków, podnosząc przy tym nieuzasadnione przyczyny rozwiązania tej umowy. Posiedzenie tej Komisji odbyło się w październiku roku 2016. Przedstawiciel naszej organizacji związkowej, w trakcie posiedzenia Komisji Pojednawczej, poprosił Stronę Pracodawcy o przedstawienie dokumentu, z którego by wynikało, iż pracownik otrzymał w roku 2015 bardzo niską ocenę roczną, co było jedną z podstawowych przyczyn rozwiązania z nim umowy o pracę. Takim dokumentem Strona Pracodawcy nie dysponowała, co z kolei zostało podniesione później przez naszego przedstawiciela w Zespole Roboczym, ponieważ obowiązkiem każdego przełożonego jest przedstawienie podległemu pracownikowi wyników oceny rocznej tzw. GDEP, tak by miał on możliwość poznania swoich dobrych i słabych stron. Z niniejszego przypadku wynika również, że taka ocena ma bardzo istotne znaczenie dla pracownika, ponieważ może być potem wykorzystana przez Pracodawcę właśnie w taki sposób, w jaki uczyniono to w stosunku do naszego członka związku. Pozostałe argumenty użyte przez pracownika oraz przedstawiciela naszego związku w trakcie posiedzenia Komisji Pojednawczej (opinia lekarza, opinia ZUS, opinia bezpośrednich przełożonych itd.) nie przekonały Strony Pracodawcy i decyzja o rozwiązaniu umowy o pracę została z jego strony podtrzymana.

Z dniem 1 lutego 2017 roku nasz kolega przestał być pracownikiem AMP S.A. O/Kraków, a sprawa - po konsultacjach z naszym prawnikiem związkowym - została skierowana do Sądu Rejonowego dla Krakowa – Nowej Huty, IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych. W trakcie postępowania sądowego przesłuchano w tej sprawie kilkunastu świadków, a samo postępowanie zakończyło się wyrokiem sądowym z dnia 24 października 2017 roku, przywracającym naszego członka z związku do pracy w AMP S.A. na poprzednich warunkach pracy i płacy. Nie wdając się zbyt w kulisy całej sprawy sądowej zacytujemy tylko niektóre fragmenty uzasadnienia wyroku Sądu Rejonowego dla Krakowa – Nowej Huty: „W wyniku przeprowadzonego postępowania dowodowego Sąd uznał, iż strona pozwana (AMP S.A. – mój przypisek) nie wykazała zasadności wypowiedzenia powodowi umowy o pracę. Odnosząc się do pierwszej przyczyny wypowiedzenia polegającej na niskiej ocenie rocznej za 2015 rok, wynoszącej poniżej średniej w brygadzie i wydziale należy wskazać, iż strona pozwana w żaden sposób nie wykazała prawdziwości tej przyczyny. Strona pozwana nie wykazała również drugiej przyczyny wypowiedzenia polegającej na częstych absencjach chorobowych, dezorganizujących pracę i generujących dodatkowe koszty po stronie pracodawcy, jak również tej przyczyny nie można uznać za uzasadniającą wypowiedzenie umowy o pracę. W ocenie Sądu w żadnym przypadku nie można uznać, iż absencje chorobowe powoda były długotrwałe, a absencja chorobowa znaczna. Zdaniem Sądu nieuzasadnione jest zwolnienie z pracy pracownika z 20 letnim stażem pracy, który dobrze wykonuje swoją pracę i do którego nie ma zastrzeżeń, z powodu niezdolności do pracy wynoszącej 63 dni. Sąd w pełni podzielił stanowisko Sądu Najwyższego wyrażone w uzasadnieniu wyroku z dnia 6 listopada 2001 roku, zgodnie z którym nieobecność pracownika spowodowana jego niezdolnością do pracy w następstwie choroby, która nie miała charakteru przewlekłego, a ponadto definitywnie minęła, nie stanowi uzasadnionej przyczyny wypowiedzenia mu umowy o pracę (I PKN 673/00). Odnosząc się zaś do trzeciej przyczyny wypowiedzenia polegającej na wykorzystywaniu zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem poprzez uczestnictwo w pracach remontowych budynku mieszkalnego należy stwierdzić, iż strona pozwana nie wykazała prawdziwości tej przyczyny. Wreszcie zdaniem Sądu oceniając całokształt okoliczności sprawy należy wziąć pod uwagę długoletni staż pracy powoda ( 20 lat u strony pozwanej) przez co przyczyny wypowiedzenia powinny być ważne, istotne i jednoznacznie uzasadniające potrzebę zwolnienia pracownika z pracy. Należy również wziąć pod uwagę zaprezentowane stanowisko przez Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 14 kwietnia

2015 roku II PK 140/14, w którym stwierdził, iż w przypadku wskazania w piśmie o wypowiedzeniu umowy o pracę więcej niż jednej przyczyny, nie wszystkie muszą zostać udowodnione, aby wypowiedzenie zostało uznane za uzasadnione. Przyczyny prawdziwe i uzasadnione powinny jednak pozostawać w „istotnej proporcji” do pozostałych. W przeciwnym razie, wypowiedzenie może zostać skutecznie zakwestionowane przed sądem ( pomimo stwierdzenia zasadności jednej czy dwóch spośród większej liczby przyczyn). Sąd w stanie faktycznym sprawy uznał, iż żadna z przyczyn wskazanych w wypowiedzeniu nie uzasadnia wypowiedzenia umowy o pracę. W tym stanie rzeczy Sąd uznał wypowiedzenie umowy o pracę wręczone powodowi za nieuzasadnione i uwzględnił jego roszczenie o przywrócenie do pracy.

Nie zawsze tego typu sprawy kończą się Happy Endem. Stwierdzenie to kierujemy do tych pracowników, których na co dzień wszyscy znamy i o których wiemy, iż praca dla nich jest tylko przerwą w absencjach chorobowych. Jeżeli ktoś choruje naprawdę nie musi się obawiać zwolnienia z pracy, lecz znane nam są przypadki, gdzie pracownik w ciągu 3 lat przepracował 6 m-cy. Pozostały czas to urlopy oraz notoryczne L-4 od chirurga, internisty, okulisty, a nawet od ginekologa. Czy wówczas nam jako związkowi zawodowemu łatwo jest bronić takiego pracownika przed zwolnieniem z pracy? Pytanie retoryczne i każdy musi sam sobie na nie odpowiedzieć. Z doświadczenia wiemy, że nie pomogą wówczas żadne sądy, bo niestety w tym przypadku każdy pracodawca będzie miał rację rozwiązując z nim umowę o pracę. Czy w tym konkretnym przypadku trzeba było sięgać po tak „ciężkie działa”? To pytanie kierujemy do Pracodawcy, biorąc pod uwagę sytuację w jakiej znalazł się nasz członek związku, samotny człowiek, tuż przed planowanym odejściem na wcześniejszą emeryturę? Gdyby nie nasza pomoc, zarówno od strony prawnej, jak i tej zwykłej ludzkiej, czy dałby sobie sam radę z takim kolosem jakim jest koncern AM? W tym miejscu można śmiało napisać, a będzie to też odpowiedź dla wszystkich malkontentów (tych mówiących po co są związki zawodowe, po co do nich należeć, co ja z tego będę miał itd.), że gdyby nie zaangażowanie naszej organizacji związkowej w obronę tego pracownika finał tej sprawy nie byłby tak szczęśliwy. Nie znamy wyników pozostałych tego typu spraw, ale jedno wiemy, że tylko w jednościs jest siła i po to są min., związki zawodowe. Ktoś może powiedzieć, iż niniejszy tekst jest autorem reklamą naszego związku. My nie zaprzeczamy, bo taka właśnie jest min. rola związków zawodowych, by swoich członków bronić w każdej sytuacji. Oczywiście są przypadki, jak my je nazywamy beznadziejne, (alkohol, kradzieże, „bumelki” itp), ale nawet wówczas nie chowamy głowy w piasek i staramy się pomóc każdemu członkowi związku. Zaczęliśmy od przypowieści biblijnej, tak więc na zakończenie tej - niestety prawdziwej - historii zgodnie z formułą przypowieści, powinien być jakiś morał. Trzymając się wersji baśniowej to morał powinien brzmieć: *słabszy może pokonać silnego. Trzeba w to wierzyć lub mieć przynajmniej nadzieję, że taki cud może się wydarzyć.* A tak naprawdę we współczesnym świecie rzadko można się spotkać z sytuacją zwycięstwa Dawida nad Goliatem - czytaj: pracownika ze światowym koncernem. Tym bardziej mamy podwójną satysfakcję, ponieważ to min. przy naszej wydatnej pomocy udało przywrócić się naszego kolegę do pracy, a po drugie okazało się, że nasze polskie prawo ( przy odpowiedniej wiedzy i wsparciu z zewnątrz ) jest również dla tych „maluczkich”.

K. Bak

### Przegląd wydarzeń 2017 roku

#### STYCZEŃ

- 10 stycznia odbyło się w AMP SA spotkanie Zespołu Centralnego:
  - a) Strona Pracodawcy przedstawiła swoją propozycję podwyżek płac
  - b) stosownie do zawartego Porozumienia z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi, przy uwzględnieniu wyników badania wydatku energetycznego, wprowadzony został w spółce nowy wykaz stanowisk uprawnionych do posiłków profilaktycznych.
  - c) Nasz Związek w związku z licznymi interwencjami pracowników. .Cd str4

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. nszphs.pl;

**Cd ze str nr 3** zwłaszcza z Zakładów BTL, BWZ i BWG w porozumieniu z prawnikiem Związku wystąpił do Pracodawcy o podjęcie działań, które unormują uprawnienia do Emerytur Pomostowych.

2. a) Wystąpienie Organizacji związkowych do Pani Premier Beaty Szydło w sprawie uprawnień dla polskiego sektora hutniczego odnośnie handlu uprawnieniami do emisji CO2

b) spotkanie największych organizacji związkowych z Wiceprezesem AMP SA Panem G. Verbeeckiem. Tematem spotkania była sprawa zagrożeń dla polskiego sektora hutniczego wynikających z procedowanego obecnie przez Unię Europejską projektu nowych zasad Europejskiego Systemu Handlu Uprawnieniami do Emisji CO2.

c) Po przerwie świątecznej w dniu 13 stycznia 2017 roku odbyło się pierwsze tegoroczne posiedzenie WRDS

3. a) 20 stycznia 2017 roku odbyło się comiesięczne spotkanie z Dyrektorem Obszaru Wyrobów Płaskich Panem Herve Mouille. W spotkaniu udział wzięli przedstawiciele trzech organizacji związkowych działających w O/ Kraków: NSZZ Pracowników AMP SA, KRH Solidarność i Solidarność 80. W spotkaniu dominował temat zatrudnienia pracowników.

b) Po długotrwałych i trudnych negocjacjach parafowano Regulamin ZFŚS w Spółce Kolprem, który będzie obowiązywał w 2017 roku.

c) Nasz Związek zwrócił się do Szefa Ochrony w Krakowie z prośbą o pomoc w rozwiązaniu problemu z dojeżdżaniem do pracy w sobotę i w niedzielę. Chodzi o pracowników dojeżdżających „busami” lub autobusami PKS z kierunku Koszyc i Niepołomic.

#### **LUTY**

4. a) W ramach prac Zespołu Roboczego poruszone zostały następujące zagadnienia: 1) ustalenie procedury konsultacji z Zakładowymi Organizacjami Związkowymi Spółki aktów normatywnych dotyczących spraw pracowniczych i bhp, 2) omówienie kwestii prawnych związanych z wprowadzeniem zasady wykorzystywania 4 posiłków profilaktycznych w ciągu jednego dnia pracy jak również kompensowania zwiększonego wykorzystania posiłków profilaktycznych w danym miesiącu poprzez pomniejszenie ilości posiłków przysługujących w kolejnym miesiącu 3) ustalenie zasad funkcjonowania systemu motywacji pozapłacowej w AMP SA.

b) rozmowy na temat kontroli szafek pracowniczych

c) W PTS S.A., odbyło się spotkanie dwóch organizacji związkowych działających w firmie: NSZZ Pracowników AMP S.A. oraz KRH Solidarność z nowym Prezesem Spółki Panem Michałem Jurowskim.

d) Przedstawiciele Związku uczestniczą w spotkaniu, które zainaugurowało nowy projekt z funduszy UE. Spotkanie to odbyło się w stolicy Macedonii, Skopje. Tematem projektu jest zwiększenie wiedzy oraz komunikacji pomiędzy pracownikami, a pracodawcami.

5.a) Spotkanie komunikacyjne pracowników PSK z dyr.. HR

b) Spotkanie informacyjne Dyrektora Generalnego Geerta Verbeecka z załogą oddziału Wyrobów Płaskich. Miejscem spotkania była sala konferencyjna Zakładu Walcownia Zimna.

c) Wystąpienie Związków w sprawie uregulowania sprawy posiłków profilaktycznych.

d) wystąpienie Związku z wnioskiem do Szefa Biura Ochrony Kraków z wnioskiem o otwarcie w soboty i niedziele dla ruchu pieszego bramy nr 5, zamiast bramy nr 6.

6.a) Wystąpienie największych organizacji związkowych działających w AMP SA do Prezesa Spółki Pana Sanjay Samaddara. by włączył się do negocjacji płacowych

b) Porozumienie zawarte pomiędzy przedstawicielami AMP S.A i największymi organizacjami związkowymi w sprawie zasad prowadzenia dialogu społecznego w Spółce

c) Posiedzenie Zarządu Związku z udziałem dyr. Pani Moniki Roznerskiej,

d) Spotkanie z Szefem Zakładu BTL Panem J. Ulfikiem. Tematem spotkania były przede wszystkim sprawy pracownicze i organizacyjne oraz chęć uzyskania odpowiedzi na zgłaszane problemy przez załogę BTL.

7. a) Tematami wiodącymi dyskusji członków ZR były propozycje Strony Pracodawcy w sprawie „Zasad opiniowania przez Zakładowe Organizacje Związkowe wewnątrzzakładowych aktów normatywnych z zakresu prawa pracy” oraz „Zasady funkcjonowania systemu motywacji pozapłacowej w AMP S.A.”

b) Spotkanie Komisji Roboczej w Spółce TAMEH. Zgodnie z wcześniejszymi ustaleniami Stron, Pracodawca i Organizacje Związkowe dyskutowały nad treścią zapisów Projektu Ujednoliconych Zasad Premiovania i Nagradzania Pracowników Spółki.

c) Posiedzenie Zespołu Trójstronnego ds. Społecznych Warunków Restrukturyzacji Hutnictwa, na którym omawiano: Stan realizacji tematów ujętych w Uchwale nr 8 strony pracowników i pracodawców RDS z dnia 7 kwietnia 2016 r. - w szczególności dotyczących problemów kosztów klimatyczno-energetycznych dla hutnictwa oraz kosztów emisji (ETS) określonych w Dyrektywie UE.

**Cd w następnym nr Kuriera Aktualności**



### **Oświadczenie Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych „Polska Potrzebuje Wyższych Płac”**

Polscy pracownicy należą do najbardziej zapracowanych na świecie. Potwierdzają to międzynarodowe raporty dotyczące czasu pracy. Sytuacja ta powoduje coraz więcej pracowniczych protestów. Jednym z nich jest protest lekarzy rezydentów.

Dzieje się tak dlatego, że wynagrodzenia otrzymywane w ramach pracy etatowej nie wystarczają na utrzymanie rodziny. W Polsce 13% pracowników otrzymuje płacę minimalną. Zmusza to wiele osób do pracy w godzinach nadliczbowych lub akceptacji klauzuli opt - out.

Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych zawsze postulowało zatrudnienie na umowę o pracę. Z tego względu jesteśmy przeciwni klauzuli opt - out, która w praktyce znacznie ogranicza lub wręcz znosi normy ochronne czasu pracy.

Dotyczy to głównie lekarzy i pozwala na wydłużenie ich czasu pracy powyżej 48 godzin tygodniowo. Często zdarza się, że lekarze pracują w ten sposób po 250 - 300 godzin w miesiącu. Taka sytuacja powoduje wiele negatywnych skutków zdrowotnych i społecznych. Znane są przypadki zgonów przemęczonych lekarzy na stanowiskach pracy. Przemęczenie lekarzy i personelu medycznego stwarza też zagrożenie dla zdrowia i życia pacjentów.

Wydłużony czas pracy wpływa na pogorszenie warunków do godzenia życia rodzinnego i zawodowego. Czas dla rodziny to jeden z priorytetów obecnego rządu. Był kluczowym argumentem ograniczenia handlu w niedzielę. Warto przypomnieć, że pracownicy mają zagwarantowaną prawnie tylko jedną wolną niedzielę w miesiącu. OPZZ postuluje wprowadzenie zmiany w tym zakresie, dającej prawo wszystkim pracownikom, do co najmniej dwóch wolnych niedziel w miesiącu.

**Ogólnopolskie Porozumienie Związków Zawodowych**



### **Puchar 60 lecia TKKF dla ZAKŁADU KOKSOWNIA**

W dniu 10.12.2017 w Hali Sportowej w Zielonkach rozegrany został Halowy Turniej Piłki Nożnej o Puchar 60 lecia TKKF ArcelorMittal Poland S.A. w Krakowie. W turnieju udział wzięło sześć zespołów: WALCOWNIA GORAÇA, ZAKŁAD WIELKIE PIECE-STALOWNIA BWG - PSK, TUBULAR, KOLPREM, ZAKŁAD KOKSOWNIA oraz drużyny zaprzyjaźnione z hutniczym TKKF Victoria i Victoria 2013. Turniej rozegrano systemem każdy z każdym. Klasą dla siebie była reprezentacja Zakładu Koksownia, która odniosła pięć zwycięstw pokonując kolejno Victorie 2013 7:1, Kolprem 4:1, BWG - PSK 4:3, oraz Tubular 3:2. Zespół Tubular uplasował się na drugiej pozycji wyprzedzając BWG - PSK lepszą różnicą bramek gdyż oba zespoły zdobyły po osiem punktów. Drużyna Tubular po porażce z ZK pokonała Victorię 3:0, Kolprem 2:1, remisując z BWG - PSK i Victorią 2013 1:1. Drużyna BWG - PSK po remisowych meczach z drużynami Kolprem i Tubular pokonała obie Victorie stosunkiem bramek 2:1 czwarte miejsce zajęła Victoria 2013 5 pkt wyprzedzając Kolprem 4 pkt oraz Victorię 1 pkt. Na zakończenie Turnieju organizatorzy wybrali wyróżniających się zawodników. Najlepszym zawodnikiem Turnieju uznano reprezentanta TUBULAR Krzysztofa Pachacza. Najlepszym bramkarzem okazał się Tomasz Curkowski z BWG - PSK. Natomiast królem strzelców został Mateusz Ziółko reprezentujący Zakład Koksownia z 13 bramkami. Wyróżnieni zawodnicy uhonorowani zostali pamiątkowymi pucharami, a wszystkie drużyny biorące udział w Turnieju otrzymały okazałe puchary oraz dyplomy i okolicznościowe proporzki 60 lecia TKKF, które wręczali prezes hutniczego TKKF Kazimierz Pyż wraz z członkami Zarządu Łucją Kumpcką i Antoim Kowalskim.

**K. Pyż**

**Koleżance Krystynie Sieradzkiej  
wyrazy głębokiego współczucia z powodu śmierci MAMY  
składają Zarząd Zakładowy PSK NSZZ Prac. AMP SA  
oraz koleżanki i koledzy**