

Regulacje płacowe oraz zmiany systemu pracy dla inkorporowanych...

2 lutego br. w dąbrowskim oddziale ArcelorMittal Poland podczas spotkania administracyjno-związkowego zespołu roboczego ds. ZUZP, strony uzgodniły tryb postępowania w sprawie przeliczenia wynagrodzeń pracowników inkorporowanych spółek do ArcelorMittal Poland S.A.: Zakładu Automatykacji, Zakładu Badań Ochrony Środowiska i Technologii Hutniczych oraz Utrzymania Ruchu ArcelorMittal Service Group.

W związku ze zmianami w funkcjonowaniu służb utrzymania ruchu ArcelorMittal Poland S.A. oraz koniecznością zmiany, dla części pracowników 4-brygadowego systemu pracy na system jednozmianowy - strony zawarły Porozumienie i ustaliły tryb postępowania w przypadku konieczności wystąpienia takich zmian.

Więcej str. 5

Jednolity Układ w AM Service Group

28 stycznia br. ostatecznie zamknięty został rozdział dotyczący negocjacji Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ArcelorMittal Service Group. Strony oficjalnie podpisały wspólnie uzgodniony tekst Układu. Pod dokumentem podpisy złożyli przedstawiciele Pracodawcy - Jan Stokłosa - Prezes Zarządu, Jerzy Karbowniczek - Członek Zarządu, Piotr Ozga - oraz przedstawiciele wszystkich związków zawodowych obejmujących zakresem swojego działania Spółkę AM Service Group. Stronę NSZZ „Solidarność” dąbrowskiego oddziału reprezentowali: Jerzy Goinski - Przewodniczący Związku oraz Lech Majchrzak - Wiceprzewodniczący ds. płac i zatrudnienia, a także Przewodniczący Zespołu Roboczego ds. ZUZP AMMSG Sp. z o. o.



W stanie stałego konfliktu

Coraz głębsza restrukturyzacja zatrudnienia i organizacyjna w ArcelorMittal Poland nie są obojętne dla prawidłowego funkcjonowania firmy. Zapowiedź dalszego ograniczenia kosztów w tych obszarach są szczególnie negatywnie oceniane przez pracowników. Likwidacja obsługi kadrowo płacowej na wydziałach, chaos panujący w procesie inkorporacji spółek do AMP i nieprzygotowanie na ten proces służb podległych HR, które wywierały presję na pracowników, tych spółek by podpisywali niekorzystne dla nich porozumienia zmieniające - to tylko nieliczne przykłady źródeł ostatnich konfliktów. Jak bardzo kłóci się to z zapewnieniami Pracodawcy, który przy każdej sposobności deklaruje wolę do tworzenia w firmie przyjaznej atmosfery, kultury organizacyjnej oraz szczerego dialogu społecznego jako najważniejszego z narzędzi do przeprowadzenia zamierzonych zmian w atmosferze pokoju społecznego mieliśmy okazję widzieć w ostatnich dniach. *Więcej str. 3*

Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy jest ważnym, kolejnym po przepisach Kodeksu Pracy i innych ustaw określających prawa i obowiązki pracodawcy i pracownika, źródłem prawa pracy stosowanym w danej firmie. Stanowi on porozumienie normatywne zawierane pomiędzy pracodawcą a związkami zawodowymi. Układ Zbiorowy Pracy może określać szerzej i korzystniej uprawnienia pracownicze uregulowane powszechnie w Kodeksie Pracy i innych przepisach, nie może natomiast zawierać przepisów mniej korzystnych dla pracowników aniżeli przepisy prawa pracy.

Negocjacje ZUZP w ArcelorMittal Service Group nie były łatwe, tym bardziej, iż efektem końcowym miało być ujednoczenie zasad dotychczas zapisanych w 13 innych dokumentach płacowych, które obowiązywały w GS po połączeniu Spółek (10 Układów Zbiorowych Pracy i 3 Regulaminy wynagradzania) w taki sposób, by żaden z pracowników przy wprowadzeniu nowego ZUZP nie był stratny.

Podczas negocjacji każda ze stron próbowała przeforsować swoje racje mocno je argumentując. Przełomowym momentem był koniec roku 2008, kiedy to „Solidarność” opracowała i przekazała Pracodawcy kompleksowy projekt ZUZP dla pracowników AMMSG. Pracodawca zaproponowany dokument w ok. 75% przyjął, pozostałe zapisy ZUZP były negocjowane.

Podpisany dokument jest co prawda wynikiem obopólnych ustępstw i kompromisów, lecz stanowi także mocną bazę regulującą sprawy pracownicze. W Układzie zagwarantowane zostały na dotychczasowych zasadach nagrody jubileuszowe, tj.: tzw. „Jubilat”, upominki z okazji Dnia Hutnika, nagroda urlopowa i świąteczna w zależności od sytuacji finansowej firmy. Utrzymane na dotychczasowym poziomie zostały również dodatki szkodliwe, a wysokość Karty Hutnika ustalona została na poziomie do 26% w zależności od stażu pracy w hutnictwie.

ZUZP dla pracowników spółki ArcelorMittal Service Group wejdzie w życie z dniem zarejestrowania w PIP. (AS)

Jerzy Sułkowski - Przewodniczący Zespołu Roboczego ds. ZUZP ze strony Pracodawcy:

Podpisany Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla Pracowników spółki ArcelorMittal Service Group - jest efektem kompromisu osiągniętego przez negocjujących Partnerów. Prace nad uzgodnieniem treści jego zapisów trwały blisko trzy lata. Powstał dokument ważny dla obu Stron: Pracowników zatrudnionych w Spółce jak i samej Spółki. Jest dokumentem oczekiwanym.

W imieniu przedstawicieli Pracodawcy w Zespole Roboczym pragnę podziękować za zaangażowanie przedstawicieli Strony Społecznej w pracach Zespołu Roboczego oraz za wsparcie udzielone w trakcie negocjacji zarówno ze strony Związków Zawodowych jak i strony Pracodawcy.

Lech Majchrzak - Przewodniczący Strony Związkowej Zespołu Roboczego ds. ZUZP:

Jest to niewątpliwym postęp, jeżeli chodzi o zbiorowe stosunki Pracy. W AMMSG udało się ujednoczyć zasady wynagradzania, świadczeń socjalnych i innych związanych z zatrudnieniem. Jakość podpisanego Układu oceniam ostatecznie Pracownicy Spółki.

Naszym zdaniem jest to dokument wartościowy, pomimo iż nasze oczekiwania co do jego zapisów były wyższe.

Z mojej strony serdecznie dziękuję Panu Jerzemu Sułkowskiemu - Dyrektorowi Personalnemu oraz Panu Władysławowi Skraba - Głównemu Specjaliście w pionie Dyrektora Personalnego za zaangażowanie i poniesiony wkład pracy przy tworzeniu nowego, ujednoczonego dla wszystkich pracowników ZUZP-u.



Nowa walcownia w rumuńskim ArcelorMittal Hunedoara

43 mln Euro będzie kosztować nowoczesna walcownia, która powstanie w rumuńskiej spółce ArcelorMittal Hunedoara. Jest to część programu inwestycyjnego w rumuńskich spółkach AM przewidzianym na lata 2004-2011 na które koncern zamierza wyasygnować 69 mln Euro. Inwestycja ta pozwoli firmie podwoić moce produkcyjne do 700.000 ton stali rocznie. Jak powiedział André Bock, wiceprezes ArcelorMittal Long Carbon Europe - nowy zakład zapewni blachę dla własnej produkcji rur oraz dla inwestorów obiektów w tym kraju. Inwestycja pozwoli zwiększyć konkurencyjność produktów walcowni na poziomie międzynarodowym.

Muzeum kolejnictwa w ArcelorMittal Warszawa?

Do marszałka Warszawy trafił list mieszkańców dzielnicy Bielany, by stworzyć Muzeum kolejnictwa na terenie 2,5 hektarowej hali należącej do ArcelorMittal Warszawa. Obiekt od wielu lat stoi pusty a sam pomysł spodobał się kierownictwu huty. Jesteśmy zainteresowani wynajęciem hali - przyznaje Ewa Karpińska, rzeczniczka huty ArcelorMittal Warszawa a nawet sprzedaż. Hala wymaga gruntownego i kosztownego remontu a w budżecie województwa nie ma na ten cel ani złotówki. Władze Mazowsza rozważają pozyskanie środków z funduszy unijnych. Jednak Bruksela może pomóc, pod warunkiem że hutnicza hala przejdzie na własność muzeum lub samorządu Mazowsza.

AM Harbor uruchomi piec

ArcelorMittal planuje wznowić produkcję pieca w swojej hucie Indiana Harbor w wschodniej części Chicago. Zakład nie produkuje od jesieni ub. roku. 750 osobom zaproponowano różne formy odejść. Starci stażem pracownicy wyrazili zgodę na odejścia za 80 proc. swojego wynagrodzenia. Część skorzystała z programu dobrowolnych odejść a ok. 120 osób została inkorporowana do innych spółek ArcelorMittal. Informacja o uruchomieniu pieca cieszy nas powiedział szef Steelworkers Tom Tyrka. Istnieje realna szansa na powrót do pełnego zatrudnienia w AM Harbor.

Estoński ArcelorMittal Tallin wznowi produkcję ocynku

Już w lutym estońska spółka ArcelorMittal zapowiada wznowienie produkcji blach ocynkowanych w kręgach. Ma to związek z ożywieniem na lokalnym rynku stali. Spółka wstrzymała produkcję w kwietniu 2009 r. ze względu na światowy kryzys gospodarczy. Zdolności produkcyjne estońskiej spółki są na poziomie 500.000 m. rocznie i równe są zapotrzebowaniu w tym kraju. ArcelorMittal Tallin dawny Galvex dołączył do grupy AM w marcu 2008 roku.

Skąd to znamy? Jak w czeskim filmie

Z internetowej strony związku OS KOVO - Mam pytanie w związku z sytuacją w ArcelorMittal Ostrava. Z zakładu zwolniono większą połowę ludzi, w tym najbardziej doświadczonych specjalistów. Teraz zatrudnia się z zewnątrz i zmusza pracujących do pracy w nadgodzinach. Czy ktoś rozumie o co chodzi?

Strajkowe zwycięstwo w ArcelorMittal Annaba

Po 10 dniach strajku w ArcelorMittal Annaba (Algieria) 7200 pracowników powróciło do pracy. Zarząd kompleksu spełnił żądania protestującej załogi dając gwarancję - uruchomienia koksowni. W październiku ub. roku wstrzymano pracę tego wydziału ze względów bezpieczeństwa. W planach inwestycyjnych nie uwzględniono jednak środków na prace naprawcze, co oznaczało, że 320 pracowników mogło stracić pracę. W ich obronie - 12 stycznia załoga proklamowała strajk.

Kierownictwo ArcelorMittal Annaba ostrzegło pracowników, że nie zapłaci im za czas strajku. Załoga nie ugięła się jednak pod presją i kontynuowała protest. 21 stycznia władze spółki zapewniły, że w tegorocznych planach inwestycyjnych będą środki na prace naprawcze i dojdzie do ponownego uruchomienia produkcji koksu i utrzymania miejsc pracy. Wspieranie finansowe w tym przedsięwzięciu zaoferował 30 proc udziałowiec ArcelorMittal Annaba - algierski Sider.

31 stycznia szef związku zawodowego UGHTA Smain Kouadria podjął wraz z innym kadrowym działaczem związku protest głosowy, domagając się wypłaty należności na czas strajku. Po 2 dniach kierownictwo ArcelorMittal Annaba odstąpiło od wcześniejszej decyzji.

Satysfakcji ze zwycięstwa nie kryje Smain Kouadria (na zdjęciu). - *Jesteśmy zadowoleni, bo obroniliśmy miejsca pracy. Dziękuję całej załodze, bo zwyciężyliśmy dzięki jej determinacji i jedności* - powiedział dziennikarzom



Awaria wielkiego pieca w Krakowie

1 lutego o godz. 4,25 w krakowskim oddziale ArcelorMittal Poland doszło do eksplozji w trakcie spalinywym nagrzewnic wielkiego pieca nr 5. Przyczyną uszkodzenia górnej części komina ceramicznego nagrzewnicy było zakłócenie do którego doszło w procesie technologicznym. Praca pieca została natychmiast wstrzymana.

Nikt z obsługi pieca nie poniósł uszczerbku na zdrowiu, nie doszło też do zagrożenia dla środowiska naturalnego. Przyczyny zdarzenia badała specjalna komisja ekspertów. Na obiekt wkroczyły brygady remontowe. Po usunięciu uszkodzeń oraz zniszczonego okablowania automatyki nagrzewnic pieca, w piątek 5 lutego przystąpiono do sprawdzenia funkcjonalności urządzeń. W pracach tych brali udział specjaliści Oddziału Surowcowego z Huty Katowice.



Bhatnagar zabezpiecza dla AM rudę w Indiach

Federalne Ministerstwo Górnictwa Indii zapowiada, że wkrótce wyda pozwolenia dla ArcelorMittala na badania złóż rudy żelaza. Od 2005 roku koncern roku prowadzi negocjacje w sprawie kupna terenów pod dwie huty o zdolności produkcyjnej 12 milionów ton stali rocznie każda. ArcelorMittal zabiega też o zabezpieczenie pokładów surowców, które umożliwią długoletnią eksploatację i niezależnienie się od dostawców. W okresie ponad 30 lat AM zamierza pozyskać dla swych hut 600 milionów ton rudy żelaza. Niedawno władze stanu Jharkhand zaproponowały AM dwie działki wydobywcze. Reprezentujący koncern w Indiach Vijay Bhatnagar powiedział, że firma prowadzi badania geologiczne, które określą wielkość tych złóż. W ub. roku rząd Jharkhand przyznał AM licencję na terenie regionu Karampada. Wielkość tego złoża szacuje się na poziomie 65 mln ton.



Współpraca gigantów AM i BHP Billiton

ArcelorMittal oraz górniczy gigant BHP prowadzą rozmowy handlowe w sprawie uruchomienia w afrykańskiej Liberii oraz Gwinei wspólnego przedsięwzięcia. Spółki mają połączyć swoją infrastrukturę wydobywczą w jeden kombinat. Za wydobycie i wzbogacanie rudy żelaza odpowiedzialny będzie BHP Billiton. ArcelorMittal

zajmie się zagospodarowaniem surowca. Rozważana jest możliwość wybudowania stalowni i współpraca na polu odbioru rudy żelaza. Zdaniem analityków branży stalowej - afrykańskie złoża są wciąż słabo rozpoznane i zagospodarowane. Ewentualne inwestycje obu potentatów mogą wspomóc lokalną gospodarkę, a udostępniając nowe technologie, pomóc w jej rozwoju. Zdaniem zagranicznych ekspertów z branży, ruda z Afryki ma trafić do europejskich zakładów AM.



BRAK PRZYGOTOWANIA NA ZMIENIAJĄCE SIĘ PROCESY W stanie stałego konfliktu

Cd. Ze str. 1. W ostatnim okresie napływają do nas sygnały od rozgoryczonych pracowników spółek inkorporowanych do ArcelorMittal Poland, którzy są zbulwersowani traktowaniem i bałaganem jaki panuje u nowego pracodawcy. Twierdzą, że proces ten nie został przygotowany właściwie. Szczególnie gorącymi były ostatnie dni stycznia br.

O opinię w tej sprawie zapytałem wiceprzewodniczącego „Solidarności” ds. płac i zatrudnienia – Lecha Majchrzaka.

Od środy 27 stycznia br. pracownikom inkorporowanym do ArcelorMittal Poland tj. Zakładu Automatykacji i Zakładu Badań Ochrony Środowiska i Technologii Hutniczych były wręczane porozumienia zmieniające warunki pracy i płac. W Krakowie te porozumienia wywołały burzę. Zdecydowana większość pracowników nie zgadzała się na nowe warunki, kwestionując zasadność i prawidłowość wyliczenia nowych stawek. Duża część pracowników odwołała się żądając szczegółowych wyjaśnień. W piątek 29 lutego, czyli w ostatnim dniu stycznia przystąpiono do wręczania porozumień zmieniających w ZBOŚITH. W Zakładzie Automatykacji zrobiono to pod sam koniec dnia pracy tj. o godz. 14. Po licznych skargach pracowników, których dotyczyły te zmiany, próbowano kontaktować się z przedstawicielami Biura Personalnego, ale bezskutecznie. W tym czasie wszyscy przebywali na wyjazdowym spotkaniu podsumowującym rok 2009.

Komunikowałem się drogą elektroniczną z Panem Oszuścikiem, kierującym Ośrodkiem Obsługi Kadrowo-płacowej w Dąbrowie Górniczej.

Powiedziałem, że pracownicy nie po raz pierwszy są zaskakiwani nagłymi decyzjami a często próbuje się na nich wymuszać, by od razu podpisywali porozumienia zmieniające, bez dania im możliwości sprawdzenia nowych warunków płacy. Pan Maciej Oszuścik odpisał mi, że jeżeli pracownicy nie podpiszą tych porozumień zmieniających – nie zostaną im naliczone wynagrodzenia. Stwierdziłem, że Pracodawca nie robi łaski, że wypłaci pracownikowi wynagrodzenie. Uważam, że tak ważny dla pracowników spraw nie przeprowadza się w ostatnim dniu roboczym miesiąca. Nazywał to skandalem. Dodam, że zgodnie z przepisami, pracownik ma 14 dni na analizę propozycji Pracodawcy i odpowiedź. Dlatego jest niedopuszczalne, by żądać od pracowników podjęcia tak ważnej decyzji na kilka godzin przez zakończeniem miesiąca.

Po licznych skargach pracowników, wystąpiłem z inicjatywą zwołania nadzwyczajnego posiedzenia Zespołu Roboczego ArcelorMittal Poland. Pracownicy powinni wstrzymać się z podpisywaniem angażu do czasu kiedy zostaną wyjaśnione wszystkie kwestie związane z ich wynagrodzeniami i innymi świadczeniami związanymi z ich pracą.

Jest szereg zapisów około układowych, które gwarantują tym pracownikom okresy przejściowe korzystniejsze warunki, np. nagród jubileuszowych, odpraw emerytalno-rentowych. Natomiast w tych porozumieniach zmieniających nic o tym się nie mówi.

Niejasności wynikały też np. z różnic dotyczących wypłacania dodatków za pracę w systemie 4-brygadowym. W spółkach, które zostały inkorporowane do ArcelorMittal Poland dodatki były wypłacane w wysokości 30 proc. od stawki osobistego zaszerogowania, podczas gdy w AMP obowiązuje stawka – za każdą godzinę przepracowaną w tym systemie. Doszło do tego, że sposób przeliczenia przyjęty przez pracodawców spowodował w niektórych przypadkach obniżenie pracownikom ich dotychczasowej płacy. Dlatego nie kryją oburzenia, że tak naprawdę dodatek zmianowy jest

stworzony kosztem ich płacy zasadniczej.

Do tego doszła sprawa przenoszenia pracowników z systemu 4-brygadowego do 1-zmianowego, bez jakiegokolwiek rekompensaty.

Inna sprawa wywołująca emocje to sprawa naliczania Karty Hutnika. Jest różnica w naliczaniu w spółkach ZA i ZBOŚITH a ArcelorMittal Poland. Część Karty Hutnika dla pracowników inkorporowanych również została stworzona kosztem ich płacy zasadniczej.

Pracownicy skarżyli się, że próbuje się im na siłę wręczyć angaża a na wątpliwości jakie sygnalizowali nikt nie umiał udzielić im odpowiedzi. Co najbardziej bulwersujące osoby wręczające angaża nie posiadały nawet regulaminu wynagradzania ArcelorMittal Poland na który powołuje się Pracodawca w tym porozumieniu zmieniającym.

Pan Oszuścik odpisał mi, że pracownicy mogą zapoznać się z regulaminem wynagradzania AMP w służbach kadrowo-płacowych. To by oznaczało, że ok. 500 pracowników powinno udać się do budynku Lipsk i tam domagać się wyjaśnienia nurtujących ich spraw. Twierdząc, że niedowład jaki powstał jest skutkiem ostatnich zmian jakie zastąpiły w działach Kadr. Po tych zmianach na wydziałach nikt nie jest im w stanie wyjaśnić w jaki sposób ustalano im nowe warunki pracy.

Jest też inny problem. Wszyscy inkorporowani pracownicy są wzywani do kadr by wypełnili od nowa wszystkie deklaracje i oświadczenia o potrąceniach, tj. deklarację ubezpieczeniową do PZU, deklarację do PKZP, deklarację Fundacji Zdrowia i deklarację związkową. Przekonałem się, że Dział Kadr nie dysponuje aktualnymi danymi pracowników, pochodzącymi sprzed kilku a nawet kilkunastu lat z okresu kiedy pracownicy spółek inkorporowanych byli pracownikami Huty Katowice S.A. Na moje pytanie, dlaczego Kady nie posiadają aktualnych danych dotyczących m. in. numeru dowodu, aktualnego adresu pracownika, NIP, PESEL, nr konta bankowego uzyskałem odpowiedź że te dane były transformowane z systemu komputerowego Zakładu Badań Ochrony Środowiska i Technologii Hutniczych do systemu BAAN, ale gdzieś się zawieruszyły.

Kadrowe dane pracownicze Zakładu Automatykacji w formie elektronicznej zostały przekazane do Biura Informatyki w końcu roku 2009. Informatycy mieli około 2 miesiące na przetransformowanie ich do systemu kadrowo - płacowego ArcelorMittal Poland. Nie wiadomo z jakiej przyczyny te dane zniknęły i w tej chwili służby kadrowe kompletnie je od nowa. Dla nas jest to całkowicie niezrozumiała sytuacja. Nasuwa się pytanie co się z nimi stało. Gdzie one są? Myślę, że tą sprawą powinien zainteresować się Główny Inspektor Ochrony Danych Osobowych.

Kolejny temat dotyczy dokumentacji pracowniczej, archiwum – akt osobowych. Z tego co wiem, służby kadrowo-płacowe ArcelorMittal Poland, są na etapie przejmowania dokumentacji pracowników inkorporowanych do AMP z dniem 1 stycznia br. Natomiast akta pracowników, którzy już nie pracują leżą często niezabezpieczone w zakładach w których pracowali. Istnieje obawa, że mogą się gdzieś zawieruszyć. Powinny być jak najszybciej przekazane i zabezpieczone w archiwum. Jest to obowiązek ustawowy i powinien być niezwłocznie wykonany.

Zadałem też pytanie na temat mojej deklaracji ubezpieczenia grupowego PZU - dlaczego polisa którą miałem w Zakładzie Automatykacji nie jest kontynuowana. Dlaczego mam wypełnić drugą od początku. Na pytanie, czy będzie ona kontynuacją ubezpieczenia z pierwszej – nikt nie był w stanie mi odpowiedzieć. Obawiam się, żeby nie doszło do przerwania polisy i tego, że ktoś powie mi, że nie mam wymaganego stażu do ubiegania się o świadczenie.

Zamieszanie jakie obserwujemy w ArcelorMittal Poland od kilku tygodni oznacza, że służby kadrowo-płace zostały rozmotowane, są niewydolne, panuje duży bałagan. Na koniec powiem, że pracownicy nie kryją swego rozgoryczenia i rozczarowania. Jak mówią – z takim bałaganem nie potkali się w swoich spółkach. Są zawiedzeni tym jak są traktowani w AMP.

Apeluję do pracowników, by występowali do Działu Kadr o przedstawienie poprawności takiego wyliczenia. W dąbrowskim oddziale osobą kompetentną upoważnioną do udzielenia wszelkich informacji jest Pani Olga Mróz, bud. Lipsk A pok. 122 tel. 99 40.

(jz)

W PIŚMIE DO PREZESA ARCELORMITTAL POLAND Domagamy się wypłaty 2,5 tys. rekompensaty

Zapewne nikt nie przypuszczał, że wypłacone przez Pracodawcę od Karty Hutnika w 2009 roku składki na ubezpieczenia społeczne, będą w części obciążone koniecznością zwrotu do Urzędu Skarbowego. W informacji przekazanej załodze o zawieszeniu wypłacania korekt z w/w tytułu za lata 2006-2008 z powodu złożonej przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych apelacji Pracodawca (patrz str. 5) podaje jedynie – jak zainteresowani mają rozliczyć się z Urzędem Skarbowym. Pominął jednak fakt, że chodzi o dużą kwotę.

W dniu 1 lutego powzieliśmy wiadomość o konieczności doliczenia do podatku dochodowego od osób fizycznych przez byłych i obecnych Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. i jej poprzedników prawnych bliżej nieokreślonej sumy zwróconych przez Pracodawcę składek zdrowotnych. Z naszych wyliczeń wynika, że mamy do zcznienia średnio na pracownika z kwotami rzędu 30% sumy wszystkich zwróconych w ubiegłym roku składek społecznych od Karty Hutnika, tj. z kwotą ok. średnio 2.500 netto na pracownika, którą w terminie do 30 kwietnia 2010 r., zgodnie z prawem polskim, każdy musi wpłacić do odpowiedniego Urzędu Skarbowego.

W skutek wyjątkowej nieodpowiedzialności niektórych służb ArcelorMittal Poland S.A. Pracodawca do dzisiaj (tj. 4.02.2010 r.) nie poinformował obecnych i byłych Pracowników, że ok. 30% zwróconych w ubiegłym roku składek od Karty Hutnika będą musieli oddać właściwemu terytorialnie Urzędowi Skarbowemu, czym bezpośrednio naraził Ich na wysokie konsekwencje finansowe oraz odpowiedzialność prawną, a nawet karną. Gdyby obecni i byli Pracownicy zostali uprzedzeni w 2009r. przez Pracodawcę o konieczności zwrotu ww. sumy, to mieliby przynajmniej czas na zgromadzenie (odłożenie) tak ogromnej teraz dla nich kwoty.

W szczególnie dramatycznej sytuacji znaleźli się byli Pracownicy ArcelorMittal Poland S.A. (emeryci, renciści, bezrobotni itp.), pobierający z reguły bardzo niskie świadczenia z ubezpieczenia społecznego lub opieki społecznej, często nie wystarczające nawet na zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych (czynsz, żywność, lekarstwa itp.). Nie mniej dramatyczna jest sytuacja obecnych Pracowników ArcelorMittal Poland S.A. ponieważ kwota, którą będą musieli zwrócić przekracza miesięczne wynagrodzenie netto prawie każdego Pracownika.

W dniu 5 lutego br. pięć organizacji związkowych Arcelor Mittal Poland wystąpiło z pisemnym wnioskiem do prezesa Zarządu AMP – Sanjay Samaddara o wypłacenie najpóźniej z wynagrodzeniem za marzec, tj. do dnia 10. kwietnia 2010 roku każdemu byłemu i obecnemu pracownikowi ArcelorMittal Poland S.A. rekompensaty w wysokości średnio 2.500 zł. netto tytułem odszkodowania za nie wypełnienie przez Pracodawcę obowiązku poinformowania pracowników o konieczności zwrotu do Urzędu Skarbowego ok. 30% sumy wszystkich zwróconych w ubiegłym roku przez Pracodawcę składek społecznych i zdrowotnych od Karty Hutnika. Dodatkowo zażądaliśmy wyciągnięcia sankcji dyscyplinarnych wobec tych służb ArcelorMittal Poland S.A., które dopuściły się tak karygodnych zaniedbań oraz w wyjątkowo naganny sposób zlekceważyły obecnych i byłych Pracowników ArcelorMittal Poland S.A.

Jednocześnie oczekujemy na jednoznaczne pisemne stanowisko Pracodawcy w przedstawionej powyżej sprawie w terminie do 14 dni od daty doręczenia niniejszego wystąpienia.

OSZCZĘDNOŚCI GRANICZĄCE Z ABSURDEM

Awanse bez podwyżki

Awans według definicji Wikipedii to zmiana czyjejsz sytuacji na lepszą. Awans zawodowy oznacza zmianę stanowiska pracy na lepiej płatne lub bardziej prestiżowe.

Któż z nas nie chciałby dostąpić tego zaszczytu i nie pracuje w taki sposób by być przez Pracodawcę dostrzeżonym, szczególnie w sytuacji, gdy mamy świadomość, że awans jest na wyciągnięcie ręki? Z zasady awans kojarzony jest przez pracownika nie tylko z objęciem nowych obowiązków i wyższym szczeblem kariery zawodowej, ale przede wszystkim jest on wiązany z uzyskaniem wyższego aniżeli dotychczas otrzymywane wynagrodzenia. Bynajmniej na to liczy przejmujący nowy zakres obowiązków pracownik.

Jak pokazuje jednak życie – w ArcelorMittal Poland pracownik na awansie nie tylko może nie zyskać, ale może także stracić. Tak było w przypadku osób, które ze stanowiska brygadzysty awansowały na stanowisko mistrza. W chwili podpisania porozumienia o przyjęciu nowych obowiązków – zainteresowany tracił prawo do dodatku brygadzystowskiego, czego efektem były straty na wynagrodzeniu rzędu 100-200 zł. Natomiast w przypadku Pracowników zatrudnionych w systemie czterobrygadowym po przejściu do systemu jednozmianowego straty wynagrodzenia wynosiły nawet 1.000zł i więcej. Nie jest to mały „uszczerbek” dla budżetu domowego.

Jak zatem widać – nie zawsze awans musi być dla Pracownika korzystny. W Zakładzie Walcownia Duża w Dąbrowie Górniczej doszło nawet do kuriozalnej sytuacji, iż pracownicy pomimo, że odmówili objęcia funkcji mistrza – nie mieli naliczonego dodatku brygadzystowskiego. Po licznych interwencjach związkowców zajmujących się omawianym problemem – ze strony NSZZ „Solidarność”: Lecha Majchrzaka – Biuro Personalne zapewniło, iż osobom, których ta sytuacja spotkała dodatek zostanie wyrównany z wypłatą wynagrodzenia za m-c styczeń br. (wypłata 10 lutego), natomiast w stosunku do pozostałych osób – ma ukazać się Pismo Okólne Dyrektora Personalnego stanowiące, by osobom awansowanym ponownie przeliczyć wynagrodzenia z uwzględnieniem dodatku brygadzystowskiego tak, aby pracownik przyjmujący nowe stanowisko nie miał straty na wynagrodzeniu.

Jak zaznaczył Wiceprzewodniczący Solidarności ds. płac i zatrudnienia – omawiane zjawisko dotyczy dosyć dużej grupy osób – po kilkadziesiąt na poszczególnych Zakładach. AS

NIE MA ZGODY NA REDUKCJE

Związki domagają się spotkania z Zarządem ArcelorMittal Poland

Temat zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych (do 1.055 osób) w AMP S.A. oraz sposób postępowania Pracodawcy w tym zakresie jest bulwersujący.

Pomimo, iż „Solidarność” wystąpiła do Pracodawcy (jak pisaliśmy w poprzednim WZ) o przedstawienie szczegółowych informacji dotyczących działalności Spółki, niezbędnych do przeprowadzenia konsultacji – niestety danych tych nie otrzymała. Ponadto Pracodawca w dniu 20 stycznia wydał „Regulamin ws. trybu rozwiązywania umów o pracę z przyczyn nie dotyczących pracowników...”, który do dnia dzisiejszego nie został anulowany, natomiast w dniu 3 lutego – ostatecznym terminie przeprowadzenia konsultacji i negocjacji – przesłał projekt „Porozumienia w sprawie trybu rozwiązywania umów o pracę...”.

Postępowanie Pracodawcy zdaniem „Solidarności” łamie wszelkie normy i przepisy prawa polskiego w zakresie przeprowadzania zwolnienia grupowego, ponieważ nie zostały przeprowadzone w tym temacie żadne konsultacje, Pracodawca nie podjął nawet próby zawarcia porozumienia ws. zwolnień grupowych i pomimo wielokrotnych wystąpień ze strony ZZ „Solidarność” nie odbyło się ani jedno spotkanie konsultacyjne i negocjacyjne w sprawie zamierzonego zwolnienia grupowego pracowników.

W związku z tak skrajnym lekceważeniem partnerów społecznych przez Zarząd AMP oraz elementarnych zasad prowadzenia dialogu społecznego Zakładowa Organizacja Koordynacyjna NSZZ „Solidarność” wystosowała do Prezesa Zarządu – Sanjay Samaddara pismo, w którym stanowczo oświadcza, że „nie wyraża zgody na zwolnienia pracowników Spółki w 2010r. ponieważ Pracodawca nie przedstawił żadnych merytorycznych argumentów uzasadniających konieczność jakichkolwiek redukcji zatrudnienia w ArcelorMittal Poland SA. W naszej opinii – jak stwierdzili przedstawiciele związku – istnieje pilna potrzeba uzupełnienia stanu zatrudnienia, aby zapewnić obsady uwzględniające przepisy prawa w zakresie czasu pracy i bezpieczeństwa jej wykonywania.”

Ponadto przedstawiciele Zakładowej Organizacji Koordynacyjnej „Solidarność” po raz kolejny zwrócili się o pilne spotkanie z całym Zarządem Spółki celem szczegółowego wyjaśnienia wszystkich kwestii związanych z zapowiedzianą redukcją zatrudnienia w 2010 roku i latach następnych oraz polityki zatrudnienia w 2010r. i latach następnych. (AS)

NA EUROPEJSKIEJ RADZIE ZAKŁADOWEJ O redukcji zatrudnienia i poziomie usług medycznych w AMP

19 stycznia w Luksemburgu odbyło się spotkanie Grupy Roboczej ds. zatrudnienia i restrukturyzacji Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal. Jednym z punktów obrad była sprawa przekwalifikowania personelu objętego projektami - reorganizacji usług finansowo - księgowych w europejskiej części koncernu.

Sprawa dotyczy likwidacji 4 centrów obsługi finansowo-księgowej z rozszerzeniem takiego centrum w Dąbrowie Górniczej i przekazania części tej obsługi do firmy Wipro.

- Temat ten na posiedzeniu wywołał wiele kontrowersji, ponieważ dane prezentowane przez przedstawicieli Działu Personalnego Dyrekcji Generalnej ArcelorMittal bardzo się różniły od danych którymi my dysponowaliśmy z poprzedniego posiedzenia Rady w grudniu ub. roku. Zwróciłem uwagę, że zaniżony jest poziom zatrudnienia w Shered Service Center. Przedstawiono nam, że w styczniu br. pracuje w tej spółce 177 pracowników a skądinąd wiem, że prawie 200 pracowników. Podano, że dla 21osób znaleziono zatrudnienie – a ja znam tylko jeden taki przypadek. Stwierdzono też, że ze spółki tej odeszły tylko 20 pracowników podczas, gdy w piśmie dotyczącym zwolnień grupowych w ArcelorMittal Poland mówi się o 70 pracowników.

Ponieważ różnice były znaczące, poprosiłem przedstawicieli HR o zweryfikowanie tych danych z dyrekcją w Polsce z Panami Royem i Gwoździem.

Jeszcze jeden fakt zwrócił moją uwagę, że w stosunku do pracowników pozostałych centrów finansowo-księgowych w europejskiej części koncernu praktycznie wszystkim znaleziono zatrudnienie. Natomiast w Polsce tylko jednej osobie. To oznacza, że tak naprawdę u nas trwa proces permanentnego zwalniania, natomiast w zakładach Europy Zachodniej ArcelorMittal dokłada się wszelkich starań, aby pracownikom, którzy są zagrożeni redukcją znaleźć inne, alternatywne miejsca pracy.

Drugim tematem luksemburskich obrad były sprawy dotyczące zatwierdzenia Reprezentanta każdego kraju objętego projektem - z Belgii, Hiszpanii, Francji, Luksemburga i Polski. Poproszono o prezentację realizacji projektu reorganizacji służb finansowo-księgowych i polityki zatrudnienia.

- Korzystając z możliwości przedstawiłem sytuację dotyczącą stanu zatrudnienia w zakładach AM w Polsce. Poinformowałem przedstawicieli związków zawodowych AM w Europie o zamiarze zwolnienia 1055 pracowników.

Na ogólną liczbę 10.000 pracowników zwalnianych w 60 krajach koncernu - stanowi to ponad 10 proc. tej wielkości.

- Stwierdziłem, że związki zawodowe w zakładach AM w Polsce oburzone są tym faktem i wyraziły swoje niezadowolenie w piśmie do Zarządu ArcelorMittal Poland apelując do prezesa Sanjay Samaddara o odstąpienie od tych planów. Powiedziałem, że związki domagają się spotkania i konkretnego uzasadnienia - czym podyktowane są tak drastyczne decyzje - mówi Lech Majchrzak. Po moim wystąpieniu nastąpiła konsternacja - uczestnicy posiedzenia nie ukrywali zdziwienia z powodu tak dużej skali zwolnień w naszych zakładach.

Poruszyłem również kwestię opieki medycznej pracowników w Polskich oddziałach AM. Temat został wywołany przez przedstawicieli Działu Personalnego Dyrekcji Generalnej ArcelorMittal. Stwierdziłem, że w polskich oddziałach, zwłaszcza w Dąbrowie Górniczej opieka medyczna nad pracownikami tak naprawdę nie istnieje. Przypomniałem, że wielokrotnie w pismach do Pracodawcy sygnalizowaliśmy fakt, że w tym obszarze sytuacja jest bardzo zła i ulega systematycznemu pogorszeniu. Powiedziałem, że zignorowano nasze sygnały co doprowadziło, że w końcówce roku 2009 – osiągnęliśmy dno. Na kilka tysięcy pracowników został jeden lekarz, który nie jest w stanie przeprowadzić na czas badań profilaktycznych i okresowych. Podkreśliłem, że przedstawiciele medycyny pracy nie biorą udziału w posiedzeniach Komisji BHP, do czego zobowiązują przepisy i umowa zawarta ze spółką medyczną.

Po moim wystąpieniu - Jacques Laplanche – sekretarz Europejskiej Rady Zakładowej ArcelorMittal uznał za konieczne, by sprawą tą zajęła się Grupa Robocza ds. BHP ERZ, której przewodniczącym jest Michael Breitbach z Bremy.

Mam nadzieję, że zespół ten zajmie się w sposób szczególny kwestiami BHP i opieki medycznej w polskich oddziałach i przedstawi na jedno z kolejnych posiedzeń Rady odpowiednie wnioski. Lech Majchrzak

Regulacje płacowe oraz zmiany systemu pracy pracowników inkorporowanych spółek do ArcelorMittal Poland

Cd ze str 1.

Strona Pracodawcy przedstawiła i w wyniku rozmów z przedstawicielami organizacji związkowych w ArcelorMittal Poland przyjęto następujący tryb postępowania w sprawie przeliczania wynagrodzeń pracowników inkorporowanych do ArcelorMittal Poland S.A.

1. przyjęta zostaje generalna zasada, że w związku z przeliczaniem płac, wynagrodzenie brutto pracownika nie może ulec zmniejszeniu.

W przypadku, gdy okaże się, iż przeliczenie jego płacy zostało zrealizowane błędnie, dokonana zostanie weryfikacja płacy pracownika wraz z dokonaniem stosownej wypłaty wyrównawczej liczonej od dnia obowiązywania Porozumienia Zmieniającego.

Wnioski pracowników w zakresie przeliczeń, składane mogą być w służbach kadrowych w danej lokalizacji terytorialnej, a służby kadrowe zobowiązane są do udzielenia wyczerpujących informacji i udostępnienia informacji źródłowej w przypadku takiego żądania przez pracownika.

W przypadkach szczególnie uzasadnionych, odwołania pracowników będą przedmiotem posiedzeń Zespołu Roboczego,

2. w przypadku byłych pracowników HK ZA Sp. z o.o.

a. kwota 231,26 zł wypłacana pracownikom zatrudnionym w Krakowie zostaje włączona do wynagrodzenia brutto pracownika (z uwzględnieniem pochodnych). W związku z powyższą decyzją w/w pracownicy uznawani będą za osoby nie uprawnione do posiłków profilaktycznych oraz bonów nabiałowych i będą zobowiązani do zwrotu kartek za luty 2010,

b. w zakresie nagrody jubileuszowej i odpraw emerytalno rentowych - w dalszym ciągu - tj. przez 10 lat licząc od 01.05.2008 - stosowane będą postanowienia załącznika nr 2 Zarządzenia 5/08 Dyrektora Naczelnego HK ZA Sp. z o.o. z 30.04.2008r., dotyczące stosowania tzw. kwoty uzupełniającej,

c. przeliczeniach nie jest uwzględniany dodatek za brak PPE w tym podmiocie gospodarczym, z uwagi na fakt, że pracownicy inkorporowani mogą w dowolnym momencie przystąpić do PPE dla pracowników ArcelorMittal Poland S.A.,

d. przeliczeniach nie są uwzględniane dodatki z tytułu tzw. dyżurów domowych, z uwagi na fakt, że w ArcelorMittal Poland S.A. nie funkcjonuje ten składnik płacowy, a do wynagradzania pracowników za dyspozycyjność i realizację dodatkowych zadań służy Dodatkowy Fundusz Motywacyjny 1%,

3. w przypadku byłych pracowników ZBOSITH Sp. z o.o. w zakresie odpraw emerytalno rentowych, w dalszym ciągu - tj. przez 10 lat licząc od 01.06.2008 - stosowane będą postanowienia Porozumienia Stron w zakresie wdrożenia Protokołu Dodatkowego nr 6 ZUZP dla Pracowników ZBOSITH Sp. z o.o., dotyczące stosowania tzw. kwoty uzupełniającej,

4. we wszystkich przeliczeniach płac pracowników dawniej HK ZA Sp. z o.o. i ZBOSITH Sp. z o.o.:

a. uwzględniany jest pełny wymiar hipotecznej premii, od jakiej pracownik uprawniony był przed dniem inkorporacji,

b. uwzględniany jest ewentualnie posiadany przez pracowników urlop zdrowotny,

c. posiadany przez pracownika dodatek brygadzystowski nie jest uwzględniany w przeliczeniach wynagrodzenia brutto pracownika;

Do czasu wdrożenia docelowej struktury organizacyjnej dodatek brygadzystowski wypłacany jest w dotychczasowej wysokości sprzed inkorporacji.

W przypadku powierzenia pracownikowi, po ostatecznym wdrożeniu docelowej struktury organizacyjnej, funkcji brygadzysty w ArcelorMittal Poland S.A., dodatek ten wypłacany będzie wg zasad obowiązujących w AMP S.A.,

d. dodatek szkodliwy nie jest waloryzowany z uwagi na ujemne wskaźniki przyrostu wynagrodzeń w tych podmiotach gospodarczych (-1,2%, w ZBOSITH Sp. z o.o. oraz -4,54% w HK ZA Sp. z o.o.).

e. dodatek za pranie odzieży wypłacany jest wg zasad stosowanych w danej lokalizacji terytorialnej;

Strona Pracodawcy za zasadne uznaje jednocześnie, aby Strony ZUZP niezwłocznie podjęły działania celem ujednoczenia kwoty dodatku,

5. Karta Hutnika i dodatki zmianowe - przeliczenia w tym zakresie uwzględniają zasadę przeliczenia płac brutto-brutto.

W związku z informacją Pracodawcy, o której mowa w ust.1. powyżej, Strona Związkowa wniosła do Pracodawcy, aby po zakończeniu procedury podpisywania Porozumień Zmieniających, rozważona została możliwość zwiększenia płac zasadniczych w stosunku do pracowników, którzy w wyniku dokonywanych przeliczeń otrzymali płacę zasadniczą niższą niż przed dniem inkorporacji.

Strony zawarły Porozumienie w sprawie zasad zmiany systemu pracy dla pracowników Utrzymania Ruchu ArcelorMittal Poland S.A. stanowiące załącznik do protokołu - tekst obok.

Podczas spotkania strony przyjęły także Protokół uzgodnień w sprawie zasad zmiany systemu pracy dla pracowników Utrzymania Ruchu ArcelorMittal Poland S.A.

W związku ze zmianami w funkcjonowaniu służb utrzymania ruchu ArcelorMittal Poland S.A. oraz koniecznością zmiany, dla części pracowników, IV brygadowego systemu pracy (praca zmianowa) na system jednozmianowy oraz jednozmianowego na system czterobrygadowy - strony zawarły Porozumienie i ustaliły następujący tryb postępowania w przypadku konieczności wystąpienia przywołanych we wstępie zmian systemów pracy:

W przypadku zaistnienia konieczności zmiany, przez pracownika służb utrzymania ruchu, IV brygadowego systemu pracy (praca zmianowa) na system jednozmianowy:

1. Z uwzględnieniem ust.3., Pracodawca zobowiązuje się do przedstawienia pracownikowi oferty Porozumienia Zmieniającego, w którym nowa płaca zasadnicza pracownika nie będzie niższa niż średnia płaca zasadnicza pracowników danej komórki organizacyjnej zatrudnionych na analogicznym stanowisku i wykonujących pracę w systemie jednozmianowym.

2. W przypadku, gdy posiadana przez pracownika płaca zasadnicza jest wyższa od średniej płacy zasadniczej pracowników danej komórki organizacyjnej zatrudnionych na analogicznym stanowisku i wykonujących pracę w systemie jednozmianowym, posiadana przez pracownika płaca zasadnicza nie ulegnie zmianie.

3. W przypadku przyjęcia przez Pracownika propozycji Porozumienia Zmieniającego, o którym mowa w ust.1., Pracownik uprawniony jest do otrzymywania dodatku wyrównawczego, wg następujących zasad:

1) dodatek wyrównawczy stanowi różnicę pomiędzy dotychczas otrzymywanym dodatkiem zmianowym w średniomiesięcznym czasie pracy równym 182h (tj. 182X4,11zł) oraz kwotą wzrostu płacy zasadniczej (wraz z pochodnymi), o której mowa w ust.1. - dla wymienionych w nich pracowników

2) dodatek wyrównawczy wypłacany jest w wysokości dotychczas otrzymywanego dodatku zmianowego w średniomiesięcznym czasie pracy równym 182h (tj. 182X4,11zł) - dla wymienionych, o których mowa w ust.2.

3) dodatki wyrównawcze, o których mowa powyżej, wypłacane są przez okres:

a. 1 miesiąc - jeżeli pracownik był zatrudniony krócej niż 6 miesięcy,

b. 3 miesiące - jeżeli pracownik był zatrudniony, co najmniej 6 miesięcy,

c. 4 miesiące - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 3 lat,

d. 5 miesięcy - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 10 lat,

e. 6 miesięcy - jeżeli pracownik był zatrudniony co najmniej 20 lat od dnia obowiązywania Porozumienia Zmieniającego.

Strony uzgadniają, że w przypadku zaistnienia konieczności zmiany, przez pracownika służb utrzymania ruchu, systemu jednozmianowego na system czterobrygadowy (praca zmianowa), płaca zasadnicza pracownika nie ulega zmianie.

Wypłata korekt z tytułu składek ...

wstrzymana do czasu rozstrzygnięcia przez Sąd

ArcelorMittal Poland S.A. informuje, iż w związku ze złożoną przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych apelacją w sprawie korekt z tytułu składek na ubezpieczenia społeczne od Karty Hutnika podjęto decyzję o zawieszeniu wypłacania uprawnionym osobom korekt z w/w tytułu za lata 2006-2008.

Wypłatę świadczeń z tego tytułu zawieszono do czasu ostatecznego rozstrzygnięcia przez Sąd przedmiotowej sprawy.

Spółka informuje, iż w związku z dokonaniem zwrotu składek na ubezpieczenie społeczne od wypłaconego wynagrodzenia z tytułu Karty Hutnika za lata 1999-2005 została zwrócona uprawnionym osobom składka emerytalna, rentowa, chorobowa i zdrowotna.

Zgodnie z obowiązującymi przepisami Spółka, jako płatnik podatku dochodowego od osób fizycznych potrąciła od zwróconej składki emerytalnej, rentowej i chorobowej zaliczkę na podatek dochodowy, która zostanie wykazana w „Informacji o dochodach oraz o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy za okres od 1 stycznia 2009 do 31 grudnia 2009” (PIT-11).

Zwróconą składkę zdrowotną uprawniona osoba powinna doliczyć do podatku dochodowego od osób fizycznych.

Informacja o kwocie składki zdrowotnej, którą należy doliczyć do podatku zostanie przekazana w odrębnym piśmie wraz z „Informacją o dochodach oraz o pobranych zaliczkach na podatek dochodowy za okres od 1 stycznia 2009 do 31 grudnia 2009” (PIT-11).



Ochrona pracy stałej

Prezydent złożył Marszałkowi Sejmu projekt nowelizacji ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Jego zdaniem - obowiązujący stan prawny w sposób niedostateczny chroni stałych pracowników przed zwolnieniami, które wynikają z chęci zastąpienia ich pracownikami tymczasowymi. Propozycja przewiduje przede wszystkim rozszerzenie ochrony pracowników stałych poprzez ograniczenie możliwości przyjęcia do pracy pracownika tymczasowego.

Działoby się tak w przypadku, gdy mieliby oni wykonywać tę samą bądź podobną pracę co pracownik stały zwolniony w okresie ostatnich 6 miesięcy. Obecnie ograniczenie to wynosi 3 miesiące i dotyczy wyłącznie zatrudnienia na tym samym stanowisku pracy.

W projekcie zaproponowano też, aby naruszenie opisanego wyżej zakazu stało się wykroczeniem i mogło być karane grzywną na wniosek inspektora pracy.

Prezydent Kaczyński podkreślił w uzasadnieniu projektu, że jednym z najważniejszych zadań prawa pracy jest ochrona pracownika przed utratą stałego miejsca, czyli podstawowego źródła utrzymania.

Projekt zmierza do uzupełnienia rozwiązań wprowadzonych nowelizacją ustawy o zatrudnieniu pracowników tymczasowych z dnia 23 października 2009 roku.

NOWELIZACJA USTAWY O IZBACH LEKARSKICH

Prezydencki projekt o bonach towarowych

Na ostatnim posiedzeniu Sejmu odbyło się pierwsze czytanie złożonego przez prezydenta projektu ustawy zwalniającej z opodatkowania bonów towarowych przekazywanych pracownikom w ramach świadczeń socjalnych. Prezydent podjął tę inicjatywę ustawodawczą, gdyż trafiały do niego liczne protesty, zwłaszcza ze strony środowisk przedsiębiorców, którzy jednoznacznie wskazywali, że brak zwolnień z podatków bonów dawanych pracownikom, uderza w ich działalność. Obecnie, zgodnie z pakietem antykrzysowym, w ramach świadczeń z zakładowego funduszu tylko te przekazywane w gotówce są zwolnione z opodatkowania.

Projekt zakłada zwolnienie z opodatkowania nie tylko bonów, ale również na przykład karneatów na basen, biletów na mecz piłkarski czy koncertów finansowanych z zakładowego funduszu świadczeń socjalnych. W myśl zaproponowanych przepisów, zostałyby one objęte zakresem świadczeń rzeczowych zwolnionych od PIT w sumie do 380 zł rocznie.

Nowelizację popierają związki zawodowe

USTAWA O ZATRUDNIANIU PRACOWNIKÓW TYMCZASOWYCH

Liberalizacja przepisów o pracy tymczasowej

24 stycznia weszła w życie nowelizacja przepisów ustawy z dnia 23 października 2009 r. o zmianie ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych. Projekt umożliwi zatrudnianie pracowników tymczasowych u pracodawców użytkowników, u których wystąpiły zwolnienia grupowe szczególnie w działach, w których nie było takich zwolnień lub gdzie jest zapotrzebowanie na pracowników tymczasowych.

Nowe przepisy nakładają na agencję pracy tymczasowej obowiązek wydania pracownikowi tymczasowemu świadectwa pracy, które dotyczy łącznego zakońzonego okresu zatrudnienia w tej agencji, objętego kolejnymi umowami o pracę, nawiązanymi w okresie nie dłuższym niż 12 kolejnych miesięcy. Świadectwo pracy dotyczy okresu zatrudnienia na podstawie każdej kolejnej umowy o pracę lub łącznego okresu zatrudnienia objętego kolejnymi umowami o pracę. (Dziennik Ustaw nr 221 pod poz. 1737)

NOWELIZACJA USTAWY O UBEZPIECZENIACH OBOWIĄZKOWYCH

Nie będzie podwójnego ubezpieczenia OC

Ministerstwo Finansów przygotowało projekt nowelizacji ustawy o ubezpieczeniach obowiązkowych, który ma zapobiec wpadaniu przez właścicieli samochodów w tzw. pułapkę podwójnego ubezpieczenia OC.

Zgodnie z nowelizacją, po zakupie pojazdu umowa ubezpieczenia sprzedawcy będzie ważna tylko do końca okresu, na jaki została zawarta, i nie przedłuży się automatycznie na kolejny okres. Inna zmiana przewiduje, że w razie wysłania oświadczenia o wypowiedzeniu umowy ubezpieczenia OC komunikacyjnego pocztą za datę jego złożenia uważa się datę stempla pocztowego. Przepisy mają także stanowić, że wypowiedzenie będzie można złożyć u agenta, który nam polisę sprzedał.

Obecnie, jeżeli polisa ubezpieczenia OC komunikacyjnego, nie zostanie wypowiedziana prawidłowo do ostatniego dnia, na który została zawarta, przedłuża się w sposób automatyczny na kolejne 12 miesięcy. Dzieje się tak również, gdy dochodzi do sprzedaży auta i polisa przechodzi na nowego właściciela. Problemy wynikają z tego, że wiele osób nie przekazuje polisy nabywcy pojazdu. Nowy właściciel kupuje sobie własne ubezpieczenie, po czym dostaje wezwanie do zapłaty za ubezpieczenie, którego nigdy nie widział. Wszystko przez to, że nie wypowiedział w odpowiednim terminie polisy poprzedniego właściciela, a ta przedłużyła się automatycznie. Po zmianach znikną także kłopoty osób zmieniających ubezpieczyciela. Obecnie wpadają w tarapaty ci, którzy spóźnią się z wysłaniem pisma wypowiedzającego umowę ubezpieczenia, w związku z czym dociera ono do firmy ubezpieczeniowej już po upływie ostatniego dnia terminu, na jaki została zawarta polisa.

Poszanowanie intymności i godności pacjenta

Ustawa z dnia 6 listopada 2008 r. o prawach pacjenta i Rzeczniku Praw Pacjenta (Dz. U. z 2009 r. Nr 52, poz. 417 ze zm.), ustalająca katalog praw pacjenta, w rozdziale 6, określa prawo do poszanowania intymności i godności.



W myśl tych przepisów, pacjent ma prawo do poszanowania intymności i godności, w szczególności w czasie udzielania mu świadczeń zdrowotnych. Również osoba wykonująca zawód medyczny ma obowiązek postępować w sposób zapewniający poszanowanie intymności i godności pacjenta. Przy udzielaniu świadczeń zdrowotnych, generalnie, może być obecna osoba bliska. Osoby wykonujące zawód medyczny, inne niż udzielające świadczeń zdrowotnych, uczestniczą przy udzielaniu tych świadczeń tylko wtedy, gdy jest to niezbędne ze względu na rodzaj świadczenia. Uczestnictwo, a także obecność innych osób wymaga zgody pacjenta (w przypadku pacjenta małoletniego, całkowicie ubezwłasnowolnionego lub niezdolnego do świadomego wyrażenia zgody, jego przedstawiciela ustawowego) i osoby wykonującej zawód medyczny, udzielającej świadczenia zdrowotnego.

Zdaniem rzecznika praw obywatelskich - z raportów Fundacji „Rodzic po Ludzku”, doniesień prasowych oraz z innych informacji posiadanych przez Biuro rzecznika wynika, że w polskiej opiece zdrowotnej dominuje paternalistyczny stosunek personelu medycznego do chorych, a prawa pacjenta postrzegane są wciąż jako dodatek do właściwej opieki. Zdaniem rzecznika - nagminnie naruszane jest prawo do poszanowania intymności i godności pacjenta, m.in. poprzez rezygnację z uzyskania zgody pacjenta na uczestnictwo i obecność innych osób przy udzielaniu świadczenia zdrowotnego, w przypadku zbiorowego przyjmowania pacjentów, przygotowania się do badań i badania w pomieszczeniu umożliwiającym wejście osobom postronnym (przypadkowym), domniemania, że pacjent zgłaszający się do zakładu opieki zdrowotnej kształcącej personel medyczny godzi się na ograniczenie lub rezygnuje z prawa do intymności.

Tymczasem, zgodnie z art. 47 Konstytucji RP, każdy ma prawo do ochrony prawnej życia prywatnego, rodzinnego, czci i dobrego imienia oraz do decydowania o swoim życiu osobistym. W myśl art. 31 ust. 2 Konstytucji, ograniczenia w zakresie korzystania z konstytucyjnych wolności i praw mogą być ustanawiane tylko w ustawie i tylko wtedy, gdy są konieczne w demokratycznym państwie dla jego bezpieczeństwa lub porządku publicznego, bądź dla ochrony środowiska, zdrowia i moralności publicznej, albo wolności i praw innych osób. Ograniczenia te nie mogą naruszać istoty wolności i praw. W świetle tych regulacji, powstaje wątpliwość odnośnie zgodności art. 36 ust. 4 ustawy o zawodach lekarza i lekarza dentystry z art. 47 Konstytucji, wyrażającym prawo do prywatności.

Rzecznik praw obywatelskich zwrócił się do Minister Zdrowia Ewy Kopacz o zajęcie stanowiska w powyższej sprawie oraz przekazanie informacji na temat działań i zamierzeń resortu zdrowia w kierunku zapewnienia respektowania obowiązujących praw człowieka i obywatela.

Blżej prawa



Orzecnictwo SN

Po zwolnieniu chorobowym na urlop

Czy po zwolnieniu chorobowym można wyjechać na zaplanowany urlop? Mój pracodawca twierdzi, że najpierw muszę zrobić badania i przepracować przynajmniej tydzień. Czy ma rację?

W art. 229 par. 2 K.p. ustawodawca wskazuje, że w przypadku niezdolności do pracy trwającej dłużej niż 30 dni, spowodowanej chorobą, pracownik podlega kontrolnym badaniom lekarskim w celu ustalenia zdolności do wykonywania pracy na dotychczasowym stanowisku.

W przypadku, gdy po zakończeniu zwolnienia lekarskiego trwającego powyżej 30 dni pracownik chce wykorzystać zaplanowany wcześniej urlop wypoczynkowy, wówczas nie musi najpierw wykonywać kontrolnych badań lekarskich. Wynika to z wyroku Sądu Najwyższego z dnia 20 marca 2008r., II PK 214/08. Sąd Najwyższy stwierdził w nim, że nie jest sprzeczne z przepisami prawa pracy (art. 229 par. 2 K.p.) rozpoczęcie urlopu wypoczynkowego bezpośrednio po ustaniu niezdolności do pracy, która trwała dłużej niż 30 dni i została spowodowana chorobą. Sąd podkreślił, że badania lekarskie wykonywane po chorobie dłuższej niż 30 dni są potrzebne do ustalenia zdolności pracownika do wykonywania pracy na jego dotychczasowym stanowisku i „(...) już tylko z tego powodu nie można przyjąć, że niezbędnym warunkiem rozpoczęcia urlopu jest przeprowadzenie kontrolnych badań lekarskich”.

Tak więc, po dłuższym zwolnieniu chorobowym pracownik może udać się na zaplanowany wcześniej urlop wypoczynkowy po wcześniejszym uzgodnieniu z pracodawcą. Nie musi wykonywać żadnych badań kontrolnych przed urlopem ani też pracować np. przez tydzień. Nie zachodzi w tej sytuacji konieczność przesunięcia jego wypoczynku na później (art. 165 pkt 1 K.p.).

Podstawa prawna:

- art. 229 par. 2 K.p.;
- art. 165 pkt 1 K.p.;
- wyrok SN z 20 marca 2008 r., II PK 214/07;
- wyrok SN z 16 grudnia 2008 r., I PK 88/08

Zlecenie to nie praca

Ubezpieczeni urodzeni przed dniem 1 stycznia 1949r., którzy po rozwiązaniu stosunku pracy do czasu złożenia wniosku o wcześniejszą emeryturę otrzymywali świadczenie przedemerytalne i w okresie jego pobierania zawarli umowę zlecenia, z tytułu której podlegali ubezpieczeniom społecznym, nie mogą być uznani za ubezpieczonych, którzy ostatnio, przed zgłoszeniem wniosku o emeryturę, byli pracownikami w rozumieniu art. 29 ust. 2 pkt 1 ustawy z dnia 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (jedn. tekst: Dz. U. z 2009 r., Nr 153, poz. 1227). Uchwała sądu siedmiu sędziów SN z 17 grudnia 2009 r., sygn. akt I UZP 7/09.

Wyższa przeciętna płaca

Według danych Głównego Urzędu Statystycznego - przeciętne wynagrodzenie brutto w grudniu 2009 roku wyniosło 3 tys. 652,40 zł, co znaczy, że rok do roku wzrosło o 6,5 proc., Przeciętne wynagrodzenie bez wypłat z zysku wyniosło w grudniu 2009 roku 3 tys. 648,60 zł i wzrosło o 6,5 proc., a wobec listopada 2009 roku o 7,2 proc. GUS podał także, że w przedsiębiorstwach w grudniu 2009 roku było zatrudnionych 5 mln 254,9 tysiąca osób, czyli o 1,8 mniej i 0,2 proc. mniej wobec listopada 2009 roku.

Kary za rozsyłanie niechcianych SMS-ów

Ministerstwo Infrastruktury jest autorem projektu nowelizacji ustawy - Prawo telekomunikacyjne, który ma wprowadzić dodatkowe przepisy, dyscyplinujące tych, którzy rozsyłają niechciane wiadomości mailem, SMS-ami, a nawet dzwonią. Do nałożenia grzywny, która może mieć wysokość od 100 do 100 000 zł będzie uprawniony Urząd Komunikacji Elektronicznej. UKE będzie mógł ponadto odciąć od sieci tych internatów, którzy będą szkodzić integralności sieci, np. będą rozsyłać złośliwe oprogramowanie. Na specjalne polecenie urzędu abonament taki będzie musiał usunąć nieprawidłowości w ciągu dwóch dni. W przeciwnym wypadku internet zostanie mu zablokowany bez względu na to, czy jego działanie było świadome czy nie.

Skargi konsumentów będą mogli składać w specjalnych punktach, znajdujących się zarówno przy siedzibie UKE, jak i w placówkach operatorów. Obowiązek zlokalizowania spamerów będzie ciążył na dostawcach telekomunikacyjnych.

Za karalny spam nie uważa się e-maili ani wiadomości SMS wysyłanych w celach osobistych pomiędzy osobami fizycznymi. Nowe przepisy mają na celu dokładniejsze zdefiniowanie samego SPAM-u.

Masz niską emeryturę? - twoje dokumenty płacowe z lat 1970-80 zniszczono

Każdy pracujący przechodząc na zasłużoną emeryturę, chciałby pożyć godnie. Kiedy dowiaduje się jak nieproporcjonalnie niskie świadczenie wyliczył mu ZUS doznaje szoku. Wysokość emerytury jest niższa, niż to wynika z wysokości składek odprowadzonych od moich poborów.

Jedną z przyczyn tak niskiego naliczenia jest niemożność odtworzenia danych o wynagrodzeniach z lat 1970-80. Dzieje się tak z powodu braku dokumentów, które zostały zniszczone w majestacie prawa.

Ustawa o narodowym zasobie archiwalnym i archiwach z 1983 roku przypisywała dokumentom płacowym kategorię B12. Pracodawca musiał je przechowywać tylko przez 12 lat. Czyli właściwie wszystkie polskie zakłady pracy mogły niszczyć dokumenty płacowe swoich pracowników i większość to zrobiła. Te same dokumenty, których dziś wymaga ZUS przy wyliczaniu wysokości świadczenia - praktycznie nie istnieją. Tylko nieliczne zakłady czując odpowiedzialność za przyszłe emerytury swych pracowników zabezpieczyły je i zdeponowały w archiwach państwowych.

Ministerstwo Pracy nie widzi potrzeby regulacji tego problemu w odrębnej ustawie. Podkreśla, że jest możliwość przedstawienia innych dokumentów świadczących o wysokości zarobków. Jeżeli nie zachowała się dokumentacja płacowa, pracodawca może wydać zaświadczenie o wynagrodzeniu na podstawie zachowanych akt osobowych które pracodawca był zobowiązany przechowywać dłużej, w oparciu o dane zawarte np. w umowie o pracę, pismach o powołaniu, mianowaniu oraz w innych pismach określających wynagrodzenie danej osoby. Jest to tylko teoria, bo w praktyce z powodu braku faktycznej dokumentacji płacowej, emeryturę lub rentę za te lata ustala się w kwocie najniższego świadczenia.

Ministerstwo twierdzi - że *samoistnym środkiem dowodowym jest również legitymacja ubezpieczeniowa, która począwszy od 1959 roku, była podstawowym dowodem objęcia pracownika ubezpieczeniem społecznym. Obowiązek przedstawienia tej legitymacji zakładowi pracy w celu dokonania w niej odpowiednich wpisów spoczywał na pracowniku. Trudności z uzyskaniem danych o zarobkach wynikają więc najczęściej jedynie z braku indywidualnej aktywności i przezorności samych zainteresowanych.*

- Kto wiedział, że wpisy do legitymacji mogą się do czegoś przydać? Każdy był przekonany, że do wyliczenia emerytury jest potrzebne świadectwo pracy i jego zabezpieczenie było obowiązkiem zakładu pracy.

W 1999 roku ustawodawca dał ubezpieczonym możliwość wliczania emerytury z 20 dowolnie wybranych lat, nie biorąc jednak pod uwagę obowiązków od lat 50. przepisów o przechowywaniu dokumentacji płacowej. W efekcie ubezpieczeni uzyskali teoretyczne prawo do przedstawiania zarobków nawet z lat 60., ale faktycznie nie mogli z niego skorzystać.

Dziś możemy zadać pytanie - dlaczego przed zniszczeniem danych, służby płacowe nie zrobiły wypisu z naszych rocznych wynagrodzeń? Kilogramy dokumentacji o naszych danych można było zmieścić na jednej kartce papieru.

Dzisiaj za błędy a może celowe i przemyślane działania autorów ustawy pozwalającej niszczyć dokumentację płacową cierpi duża część społeczeństwa. Szacuje się, że gdyby to tego nie doszło, nasze emerytury mogły być wyższe nawet o 400-1000 zł wyższe. Lata 1970-80 wielu uznaje za najlepszy okres zarabiania - szczególnie tu w Hucie Katowice.



Nie wiesz ? Pytaj !

Interwencje

Przewodniczący MOZ NSZZ "S" Mittal Steel Poland - Jerzy Goiński tel. 776 61 05
Interwencje, prawo pracy, płace - Lech Majchrzak tel. 776 92 37
Sprawy socjalne, bhp - Jan Czajkowski tel. 776 75 97
Sprawy organizacyjne, sport - Stanisław Szrek tel. 776 61 90
Sprawy finansowe - Katarzyna Kulik tel. 776 88 44
Porady prawne - Ewa Kobus
Dziury prawne DAMM 4 pok. 5 - poniedziałek i czwartek 12:00 - 15:00
po uprzednim uzgodnieniu terminu wizyty w sekretariacie związku tel. 61 - 05
Kasa związku czynna od poniedziałku do piątku w godz. 12:00 - 15:00
Pocztą do redakcji: redakcja@solidarnosc.mittal.net.pl
Internetowa strona www.solidarnosc.mittal.net.pl www.mittal.net.pl
Pocztą do sekretariatu solhk@poczta.onet.pl

Podlodowe otwarcie sezonu

Przy słonecznej i wietrznej - 3 st. C pogodzie, w sobotę 6 lutego na zbiorniku Pogoria I rozegrane zostały "Podlodowe Mistrzostwa Koła nr 16 - ArcelorMittal Poland.

Na starcie stanęło 54 uczestników w tym 2 panie. Tylko 20 zawodników mogło pochwalić się złowionymi rybami. Ich łączna waga wyniosła ok. 6 kg. Dla przypomnienia, w ubiegłorocznych zawodach złowiono łącznie ponad 31,3 kg).

Tradycyjnie, zawody zakończyły się gorącym posiłkiem. Najlepszym Zarząd złożył gratulacje i wręczył puchary.

Najlepsze wyniki osiągnęli:

I miejsce - Robert Zarychta ok. 1 kg 965 gr.

II miejsce - Tomasz Uliński 880 gr.

III miejsce - Paweł Wojcianiak ok. 670 g.

Uwaga: kasa Koła PZW nr 16 czynna jest we wtorki i czwartki w godz. 12:30 - 16:00 - parter bud. ZOZ pok. 46



Ogólnopolska pielgrzymka do Watykanu

Ogólnopolskie pielgrzymki do Watykanu organizowane przez „Solidarność” stały się już tradycją.

5. rocznica śmierci Jana Pawła II jest okazją do wspólnego pielgrzymowania. Współpracując z biurami SOLTUR z Krakowa oraz MEDITERRANEUM TOUR OPERATOR z Poznania związek proponuje następujące terminy wyjazdów:

8 - 13 kwietnia (6 dni) cena: 935 zł od osoby

Dzień 1: Nocny przejazd przez terytorium Czech i Austrii.

Dzień 2: ASYŻ - Bazylika Św. Franciszka, kościół Santa Maria degli Angeli z Porcunkulą. Przejazd na nocleg w okolicach Rzymu.

Dzień 3 i 4: RZYM - MONTE CASSINO. - Msza Św. w intencji Jana Pawła II. W Niedzielę Miłosierdzia Bożego Msza Św. i Anioł Pański z Ojcem Świętym Benedyktem XVI. Grób Jana Pawła II, Bazylika św. Piotra, Bazylika św. Jana na Lateranie Koloseum i Forum Romanum, Łuk Konstantyna, Plac Wenecki, Schody Hiszpańskie, Monte Cassino - Opactwo Benedyktynskie.

Dzień 5: WENECA - Plac Św. Marka Giudecca, Bazylika Św. Marka, Pałac Dożów, Most Westchnień, Wieża Zegarowa, Most Rialto, Wielki Kanał.

Dzień 6: Nocny przyjazd do Polski.

Cena: 935 zł od osoby

7 - 15 kwietnia (9 dni) cena: 1425 zł od osoby

Dzień 1: Przejazd na nocleg do Czech.

Dzień 2: WIEN - Katedra Św. Szczepana, Opera, Parlament, Hofburg, Ratusz, Park Miejski z pomnikiem Straussa.

Dzień 3: PADWA - FLORENCJA - Bazylika św. Antoniego Padewskiego., Kościół S. Croce, Katedra S. Maria del Fiore, Bazylika św. Antoniego Padewskiego i Prato della Valle. Przejazd na nocleg.

Dzień 4-5: RZYM - Msza Św. dla Polaków w intencji Jana Pawła II. W Niedzielę Msza Św. i Anioł Pański z Ojcem Świętym Benedyktem XVI, grób Jana Pawła II, Bazylika św. Piotra, Bazylika św. Jana Koloseum i Forum Romanum, Plac Wenecki, Schody Hiszpańskie.

Dzień 6: MONTE CASSINO - CAPRI - cmentarz polskich żołnierzy, Opactwo Benedyktynskie. Przejazd na Capri - pobyt na wyspie.

Dzień 7: SAN GIOVANNI ROTONDO - MANOPELLO, S. Giovanni miejsca gdzie żył i zmarł O. Pio, Sanktuarium w Manopello, .

Dzień 8: WENECA - Bazylika św. Marka, Pałac Dożów, Wieża Zegarowa, Dzwonnica, Most Westchnień, Most Rialto.

Dzień 9: Nocny przyjazd do Polski.

Cena: 1425 zł od osoby

11 dniowa wycieczka w dniach 6 - 16 kwietnia 2010

Dzień 1: Przejazd nocny przez Czechy i Austrię do Włoch.

Dzień 2: WENECA - zwiedzanie Bazyliki św. Marka, Pałac Dożów, Most Rialto, Most Westchnień, Dzwonnica, Wieża Zegarowa. Przejazd do Rimini.

Dzień 3: LORETO - SAN GIOVANNI ROTONDO, Bazylika Matki Bożej Loretańskiej, Rotondo miejscu gdzie żył i zmarł Św. O. Pio

Dzień 4: CAPRI - POMPEJE - Lazurowa Grota, Zwiedzanie Pompei,

Dzień 5 i 6: RZYM - W sobotę Msza Św. dla Polaków w intencji Jana Pawła II. W Niedzielę Msza Św. i Anioł Pański z Ojcem Świętym Benedyktem XVI. Grób Jana Pawła II, Bazylika św. Piotra, Bazylika św. Jana, Święte Schody, Koloseum i Forum Romanum, Plac Wenecki, Schody Hiszpańskie,

Dzień 7: MONTE CASSINO - TIVOLI - Opactwo Benedyktynskie, Cmentarz Żołnierzy II Korpusu, willa d'Este i Ogrody.

Dzień 8: ORVIETO - BOLSENA Orvieto - Katedra z Kaplicą, w której przechowywana jest Relikwia Korporału Mszy Bolskiej.

Dzień 9: PIZA - FLORENCJA - Plac Cudów z Katedrą, Bazylika św. Krzyżowa Wieża, zwiedzanie Kościoła S. Croce, Katedra S. Maria del Fiore, Bazylika św. Krzyżowa, Piazza Signoria, Most Złotników, Taras Michelangelo.

Dzień 10: WERONA - PADWA - rzymska Arena z I w., kościółek Santa Maria della Antica z grobowcami Scaligerich, Zwiedzanie Bazyliki św. Antoniego Padewskiego i Prato della Valle. Przejazd na nocleg.

Dzień 11: Całodzienny powrót do Polski.

Cena: 1755 zł od osoby

W sprawie terminów wyjazdów prosimy o kontakt z koordynatorem pielgrzymki - Janem Czajkowskim tel. 776 75 97, kom. 503 192 901

Ze szczegółowym programem wycieczek można zapoznać się na naszej stronie internetowej www.solidarnosc.mittal.net.pl - zakładka „wycieczki”.

Święta Wielkanocne w nadmorskim Darłówku z zabiegami rehabilitacyjnymi

Komisja Emerytów i Rencistów NSZZ „S” zaprasza pracowników Oddziału ArcelorMittal Poland w Dąbrowie Górniczej wraz z rodzinami oraz pracowników Spółek uprawnionych do świadczeń z ZFŚS w dniach **2 - 9 kwietnia** na wypoczynek do Darłówka nad morzem. **Organizator zapewnia:** ubezpieczenie NNW 10 tys. (PZU S.A.) przejazd autokarem, zakwaterowanie w Ośrodku Szkoleniowo-Kolonijnym "GNIEWKO", położony, 100 metrów od plaży w 2, 3 i 4 osobowych pokojach z łazienkami.

Koszt wycieczki:

- Pracownicy i ich rodziny - 470,00zł
- Emeryci i renciści - 490,00zł
- Dzieci do 10 lat (1/2 wyżywienia) 335,00zł
- Dzieci bez świadczeń do 3 lat 200,00zł w tym 10,00zł za dodatkowe świadczenie.

Cena obejmuje: 5 noclegów, wyżywienie 6 dni (3 posiłki dziennie), transport, wejście na basen kryty, dwa zabiegi rehabilitacyjne dziennie wg zaleceń lekarza (w dni robocze) oraz inhalacje, wieczorek taneczny, wycieczkę, ubezpieczenie, podatek Vat. Pierwsze śniadanie - śniadanie w dniu przyjazdu, ostatnie - kolacja w dniu wyjazdu. Oplata klimatyczna na miejscu w obiekcie. Obok ośrodka park wodny. Inne świadczenia 10 zł. Wycieczka odbędzie się przy zapisie min. 30 osób

Zapisy prowadzi: Zbigniew Letniowski tel. 97 47 (wtorki, czwartki w godz. 10:00 - 14:00), kom. 517 352 919. Przy zapisie zadatek 200,00zł od osoby nie podlega zwrotowi.



Wydaje MOZ NSZZ Solidarność Mittal Steel Poland O/Dąbrowa Gór. Redakcja: Jacek Zommer, Agnieszka Segda tel. fax 032 776 97 07, Adres redakcji: Al. J. Piłsudskiego 92, 41-308 Dąbrowa Gór. Druk: Unimed Sp. z o.o. Poligrafia 795 -51-61 Nakład 3700 egz.