

40
proc.

nawet o tyle zdaniem „S”,
zamierza obniżyć płace
załogi zarządcy AMP

Tygodnik

Nr 16/2020 18.06.2020 – Katowice

Śląsko-Dąbrowski NSZZ **SOLIDARNOŚĆ**



4

Sylwetka:

Ewa Jakubczyk
– reprezentantka Polski
w Europejskiej
Radzie Zakładowej
koncernu Henkel



FABRYKI SAMOCHODÓW WZNAWIAJĄ PRODUKCJĘ

3



4 Osadzeni w jastrzębskim zakładzie karnym szyją maseczki dla potrzebujących.



5 Dla związków zawodowych w Tauron Ciepło to jest czas intensywnych negocjacji.



6 Ruszyła kolejna edycja akcji „Mogę! Zatrzymać SMOG – Przedszkolaku złap oddech”.

Postój w kopalniach PGG

Ze względu na zagrożenie zakażeniem wirusem COVID-19 od 12 czerwca w 10 kopalniach należących do Polskiej Grupy Górniczej obowiązuje postój ekonomiczny. Potrwa do 3 lipca. Kopalnie, które zostały objęte postojem ekonomicznym, to: Marcel, Chwałowice, Rydułtowy, Halemba, Pokój, Piast, Ziemowit, Bolesław Śmiały, Mysłowice-Wesoła i Wujek.

8 czerwca wicepremier i minister aktywów państwowych Jacek Sasin ogłosił decyzję o zamknięciu kopalń na trzy tygodnie. Wywołało to ogromne wzburzenie na Śląsku. Przewodniczący śląsko-dąbrowskiej „Solidarności” Dominik Kolorz oraz Bogusław Hutek, szef górnictwa „S” interweniowali u premiera Mateusza Morawieckiego, przypominając, że kopalnia nie jest zakładem, który można po prostu zamknąć, bo to oznacza w praktyce jej likwidację, że konieczne jest zapewnienie ruchu zakładu. Interwencja odniosła skutek. 9 czerwca doszło do spotkania zarządu PGG z reprezentantami organizacji związkowych, podczas którego uzgodniono wprowadzenie w 10 kopalniach tzw. postoju ekonomicznego, zasady funkcjonowania zakładów wydobywczych w tym czasie oraz kwestię wynagrodzeń załóg. – Mieliśmy na uwadze przede wszystkim to, aby ograniczenie prac związane z postojem nie zagrożono funkcjonowaniu kopalń w przyszłości. Żebyśmy za te trzy tygodnie mieli do czego wracać. I to udało nam się w ustaleniach z zarządem zawrzeć – powiedział Bogusław Hutek, przewodniczący „Solidarności” w PGG.

Strony ustaliły, że wynagrodzenie za dniówkę postojową będzie na takim poziomie jak dniówka urlopową obliczana za okres od stycznia do marca 2020 roku. Uzgodniono też, że tzw. obciążenie pracowników będzie realizowane w systemie rotacyjnym, aby w sposób maksymalny zniwelować różnice pomiędzy dniówkami postojowymi, a dniówkami pracowniczymi. – Chodziło o to, aby w sposób sprawiedliwy rozłożyć ciężary związane z wprowadzeniem postoju. Harmonogramy obciążenia brygad ustalono tak, aby praca została równo podzielona pomiędzy pracowników – dodał Hutek.

Już po ogłoszeniu uzgodnień zawartych w PGG przedstawiciele górniczych central związkowych i szef śląsko-dąbrowskiej „Solidarności” spotkali się w Katowicach z premierem Morawieckim. Rozmawiali m.in. o przyszłości sektora węglowego i energetycznego. – Padła dosyć wyraźna deklaracja, że najwyższy czas zacząć transparentnie rozmawiać o tym, jak będzie wyglądała transformacja Śląska i jak będzie wyglądał program naprawczy dla sektora górniczego oraz energetycznego – powiedział po spotkaniu Dominik Kolorz. Dodał, że ustalono, iż pod koniec czerwca rozpoczną się rozmowy w tej sprawie. – Mam nadzieję, że wypracujemy taki program, który nikomu nie zrobi krzywdy. To będzie nieźle trudne, ale nie uważam, że jest to niemożliwe – podkreślił szef śląsko-dąbrowskiej „Solidarności”.

NY, ŁK

Chodzi o to zwłaszcza...

Budowa cepa

Na pozór mogłoby się wydawać, że nadeszły ciężkie czasy dla ludzi, którzy wszystko wiedzą najlepiej, znają się na wszystkim i na wszystko mają receptę. Dość powszechne, szczególnie wśród tzw. zachodnich spo-

łeczeństw, przekonanie o wszechmocy nauki i wiedzy, o wszechogarniającej dobroci postępu technologicznego, o nieprzerwanym marszu do dobrobytu, można sobie w buty włożyć i tak nie stając się ani odrobinę wyższym. Pandemia obnażyła to bezlitośnie. Ale paradoksalnie właśnie w sytuacji powszechnej niepewności „znający się na wszystkim” czują się jak ryba w wodzie, jak SARS-CoV-2 w gęstym tłumie, bezkarnie zarażając na prawo i na lewo wyszonymi z palca głupotami. W mediach nie liczne i nieśmiałe próby racjonalnej oceny zjawiska pomieszane z ewidentnymi głupotami oraz polityczną młócką, potęgują wrażenie chaosu. Jeśli ktoś jeszcze utrzymywał, że doniesienia o śmierci rzetelnej informacji są stanowczo przesadzone, musi zweryfikować swoje stanowisko. Ów zgon to niestety prawda.

W naszej Ojczyźnie na to wszystko nałożyła się kampania wyborcza. Wybory, czyli tzw. święto demokracji, ze swej natury odwołują się głównie do emocji, a rządziej do racjonalnych argumentów. Na większość działają emocje właśnie, ale bywa i tak, że racjonalne argumenty są w stanie przechylić szalę zwycięstwa

w jedną bądź drugą stronę. W tej kampanii dominuje chaos, a argumenty racjonalne zdają się być zupełnie bez znaczenia. Tylko emocje. Plemienna walka na maczugi. I lepiej nie będzie. Ktoś wymyślił, a ludzie bez większego buntu już dawno przyjęli, że to wojna pomiędzy PiS a antyPiS i koniec. To przynajmniej jest proste. Tu nawet nie ma sporu, czy maseczki są cacy, czy be, albo raz cacy, a raz be. Tu nikt nie bawi się w próbę rozstrzygnięcia, co prędzej się wypłaszczy, epidemia czy gospodarka, a może wszystko jednocześnie łącznie z domowymi budżetami. Ma być prosty dylemat i proste rozstrzygnięcia, a głosować nie można bezobjawowo. Alboś za naszym, alboś przeciw, bo zagłosowałeś nie na naszego. Proste? Proste jak budowa cepa. Dwa złączone rzemieniem kije. Jeden dłuższy, drugi krótszy. Trzymając za dłuższy, młóci się krótszym.

Ale do pointy. Obawiam się skutków tych wyborów. I nie chodzi o to, że przegra kandydat, którego ja byłbym skłonny poprzeć, a wygra ten, którego wygranej bym nie chciał. Obawiam się, że niezależnie od wyniku, skutkiem tych wyborów będzie jeszcze ostrzejsza wojna plemienna. Co to oznacza dla naszej gospodarki, naszego życia społecznego, przyszłości naszych dzieci, nie trzeba chyba nikomu tłumaczyć. Nikomu, poza tymi, którzy wiedzą wszystko najlepiej i na wszystkim się znają.

Jeden z Drugą;)

W tej kampanii dominuje chaos, a argumenty racjonalne zdają się być zupełnie bez znaczenia. Tylko emocje. Plemienna walka na maczugi. I lepiej nie będzie.

Kalejdoskop:

Zwolnienia w Lufthansie

Niemiecka Lufthansa może zwolnić na całym świecie nawet 22 tys. pracowników. Połowę zwalnianych będą stanowili Niemcy – podał portal biznes.gazetaprawna.pl.

Przewoźnik prowadzi rozmowy ze związkami zawodowymi. Być może uda się podpisać porozumienia dotyczące ograniczenia wymiaru czasu pracy, co pozwoliłoby na uratowanie części miejsc pracy.

Na początku czerwca Lufthansa informowała o zamiarze redukcji 10 tys. miejsc pracy. Podana obecnie liczba jest ponad dwukrotnie wyższa. Przewoźnik zamierza pozbyć się także części samolotów. W jego ocenie we wrześniu obroty nie przekroczą 40 proc. tegorocznych planów zakładowych przed epidemią koronawirusa. By przetrwać kryzys holding otrzymał 9 mld euro pomocy od państwa.

Lufthansa Group jest też właścicielem linii Swiss Airlines, Austrian Airlines, Brussel Airlines i Eurowings. Grupa zatrudnia 135 tys. pracowników.

Protesty medyków we Francji

16 czerwca pracownicy francuskiej służby zdrowia zorganizowali akcje protestacyjne w wielu miastach tego kraju. Związki zawodowe domagają się podwyżek wynagrodzeń i zaprzestania polityki likwidacji oddziałów i zmniejszania liczby szpitalnych łóżek. Jak donosi portal RMF24, manifestacje lekarzy i pielęgniarek przeszły ulicami m.in. Paryża, Montpellier, Metz, Dunkierki, Bobigny. Zaplanowano 220 wieców w ramach narodowego dnia protestu zorganizowanego przez związki zawodowe.

Medycy chcą podobnego wsparcia, jakie otrzymały inne branże w związku z kryzysem wywołanym przez epidemię koronawirusa oraz realizacji reform służby zdrowia zapowiadanych od dawna przez francuski rząd.

W Paryżu manifestacja sprzed ministerstwa zdrowia przemaszerowała pod budynek Zgromadzenia Narodowego. Podczas protestu doszło do starć demonstrantów z policją.

Zdalne urzędy w Hiszpanii

Od 21 czerwca urzędnicy administracji państwowej w Hiszpanii od jednego do nawet czterech dni w tygodniu będą mogli pracować zdalnie. Sami będą decydować, czy chcą skorzystać z takiej formy pracy. To efekt uzgodnień zawartych pomiędzy związkami zawodowymi a hiszpańskim rządem – poinformował portal forsal.pl powołując się na doniesienia agencyjne.

Najwyższy limit, czyli 4 dni pracy zdalnej w tygodniu ma przysługiwać osobom posiadającym co najmniej jedno dziecko w wieku poniżej 14 lat albo mieszkającym z osobą starszą lub niepełnosprawną. – To bezprecedensowe rozwiązanie pozwalające na pogodzenie zajęć zawodowych z rodzinnymi – oceniły w komunikacie władze związku zawodowego CSIF. Porozumienie przewiduje też, że wprowadzona zostanie możliwość załatwiania spraw w urzędach państwowych w formie wideokonferencji.

Oprac. AK, ŁK, NY



Foto: pl-media.opel.com

Koniec postoju w gliwickiej fabryce Opla

8 czerwca gliwicka fabryka Opla ponownie uruchomiła produkcję po niemal trzymiesięcznym postoju. Po wdrożeniu rygorystycznych procedur bezpieczeństwa praca została wznowiona tylko na jednej zmianie.

Wróciliśmy do pracy i to jest dobra wiadomość. Zrobiliśmy wszystko, żeby ta praca była bezpieczna dla załogi.

To, że produkcja ruszyła tylko na jednej zmianie, wynika przede wszystkim z załamania na rynku sprzedaży nowych samochodów. Nic niestety nie wskazuje na to, żeby ta sytuacja miała się szybko poprawić – mówi Mariusz Król, przewodniczący „Solidarności” w Opel Manufacturing Poland w Gliwicach.

Jak tłumaczy przewodniczący, po likwidacji drugiej zmiany pracy zabraknie dla ok. 500 pracowników. Nie oznacza to jednak przymusowych zwolnień. – Część pracowników będzie delegowana do pracy we francuskich zakładach PSA. Część zostanie przeniesiona do fabryki silników w Tychach. Jednak w przypadku tej grupy trwają jeszcze negocjacje dotyczące szczegółów tego rozwiązania. Do sierpnia przedłużony został też program dobrowolnych odejść, z którego skorzystać może ok. 170 pracowników – wyjaśnia Mariusz Król.

Gliwicka fabryka wraca do pracy po przestoju trwającym od 17 marca. Już pod koniec kwietnia związki zawodowe podpisały z pracodawcą porozumienie regulujące funkcjonowanie zakładu w nowym reżimie sanitarnym. – Pracownicy zostali wyposażeni w środki ochronne takie, jak

maseczki przyłbice czy okulary. Na bramkach wszystkim mierzona jest temperatura. Praca została zorganizowana w ten sposób, aby między stanowiskami był zachowany odpowiedni odstęp, a tam, gdzie jest to niemożliwe, są montowane przegrody z pleksi. Stanowiska pracy, narzędzia, toalety czy ciągi komunikacyjne są na bieżąco dezynfekowane – wylicza Franciszek Szymura, wiceprzewodniczący „S” w gliwickiej fabryce Opla. – Możliwość korzystania z zaplecza socjalnego czy szatni została ograniczona do minimum. Praca w tych nowych realiach jest uciążliwa, ale wszyscy zdajemy sobie sprawę, że te środki bezpieczeństwa są konieczne – dodaje.

Jak podaje OMP, w gliwickiej fabryce wdrożono ponad sto rozwiązań, których celem jest ochrona zdrowia pracowników i eliminacja ryzyka przeniesienia koronawirusa wewnątrz zakładu. Kontrolowaniem wdrażania i przestrzegania procedur bezpieczeństwa zajmuje się zespół audytorski, w którym obok służb BHP uczestniczą przedstawiciele Społecznej Inspekcji Pracy.

Należąca do francuskiego koncernu PSA fabryka Opel Manufacturing Poland w Gliwicach zatrudnia ok. 2 tys. pracowników. Wznowienie produkcji w tym zakładzie to ważna wiadomość również dla firm produkujących podzespoły do samochodów montowanych w gliwickim Oplu.

ŁK



Foto: media.fcaemca.com

Fiat w Tychach znowu rozpoczął produkcję

16 czerwca po przerwie spowodowanej epidemią COVID-19 tyska fabryka Fiata wznowiła produkcję. Praca, jak przed przestojem, będzie prowadzona na dwie zmiany w pełnym wymiarze godzin.

Tyńska fabryka była zamknięta od 16 marca. Początkowo postój miał trwać tylko dwa tygodnie, jednak data wznowienia produkcji była kilkakrotnie przekładana. – Wszyscy odetchnęliśmy z ulgą, bo przecież postój nie mógł trwać w nieskończoność. Ważne, że mamy zamówienia na nowe auta, bo sytuacja na rynku motoryzacyjnym na całym świecie jest bardzo trudna. Robimy wszystko, żeby praca była jak najbardziej bezpieczna, bo zagrożenie koronawirusem nie minęło. Jednak mamy nadzieję, że najgorsze już za nami – mówi Wanda Stróżyk, przewodnicząca „Solidarności” w Fiat Chrysler Automobiles Poland.

Przed wybuchem pandemii z taśm tyskiego zakładu zjeżdżało ok. 1000 samochodów dziennie. W początkowym okresie po ponownym uruchomieniu produkcji ma to być ok. 740 aut. W fabryce wprowadzono rygorystyczne obostrzenia sanitarne, a w pierwszym dniu po powrocie do pracy pracownicy przeszli szkolenia dotyczące nowych procedur bezpieczeństwa. – Na bramkach zakładu zamontowano kamery termowizyjne, które mierzą pracownikom temperaturę. Wszyscy zostali wyposażeni

w środki ochrony osobistej, takie jak maseczki czy przyłbice. Na terenie zakładu zainstalowano ponad 230 dozowników z płynem dezynfekcyjnym. Zasady poruszania się po halach produkcyjnych i zapleczu socjalnym zostały zorganizowane w taki sposób, aby pracownicy zachowywali między sobą dystans wynoszący minimum 1,5 metra – wylicza przewodnicząca.

1 kwietnia związki zawodowe i zarząd FCA Poland podpisały porozumienie o przestoju ekonomicznym. Zgodnie z jego zapisami pracownikom w trakcie przerwy w produkcji przysługiwało 80 proc. wynagrodzenia. – Formalnie porozumienie obowiązuje do 30 czerwca, jednak po wznowieniu produkcji wszyscy pracownicy fizyczni wrócili do pracy w pełnym wymiarze i z pełnym wynagrodzeniem. Jedynie część pracowników umysłowych wciąż jest objęta skróconym wymiarem czasu pracy – wyjaśnia Wanda Stróżyk.

W fabryce FCA w Tychach zatrudnionych jest ok. 2,5 tys. pracowników. Zakład produkuje modele Fiat 500, Abarth 500 i Lancia Ypsilon. W ubiegłym roku z taśm tyskiej fabryki zjechało ponad 263 tys. nowych aut. 99 proc. produkcji trafia na eksport.

KAR

Osadzeni uszyli maseczki dzięki wsparciu „S”

16 czerwca „Solidarność” z Zakładu Karnego w Jastrzębiu-Zdroju przekazała Placówkom Opiekuńczo-Wychowawczym w Jastrzębiu-Zdroju 700 maseczek ochronnych. Kilka dni wcześniej 500 maseczek trafiło do „Solidarność” z kopalni Pniówek. Zostały one uszyte przez osadzonych w jastrzębskim zakładzie z materiału zakupionego dzięki wsparciu Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”.



Foto: ISD

Śląsko-dąbrowska „S” przekazała związkowcom z jastrzębskiego ZK 2 tys. zł, co pozwoli na uszyte ok. 3 tys. maseczek. – Kupiliśmy bardzo dobrej jakości materiał, maseczki są porządnie uszyte, przeznaczone do wielokrotnego użytku. Pierwszą partię przekazaliśmy kolegom z kopalni Pniówek. Oni sami rozdysponują je wśród najbardziej potrzebujących – mówi Marcin Kulig, przewodniczący

związku w ZK w Jastrzębiu-Zdroju. W najbliższym czasie maseczki wykonane przez osadzonych trafią także do Miejskiego Domu Pomocy Społecznej w Rybniku oraz Domu Pomocy Społecznej w Jastrzębiu-Zdroju.

Zainicjowana przez resort sprawiedliwości akcja szycia maseczek w więzieniach ma charakter ogólnopolski. Jak podkreśla Marcin Kulig, z prośbą o uszyte maseczki do jastrzębskiego Zakładu Karnego zwróciło się wiele instytucji,

m.in. funkcjonariusze policji. – Osadzeni zaczęli szyc maseczki, ale największym problemem okazał się zakup materiałów, dlatego poprosiliśmy śląsko-dąbrowską „Solidarność” o wsparcie. W ten sposób udało nam się włączyć do akcji i dołożyć swoją cegiełkę do walki z koronawirusem – dodaje.

Akcja ma również charakter resocjalizacyjny. Mimo że jest dobrowolna, cieszy się dużym zainteresowaniem wśród skazanych. – Zgłosiło się bardzo

wielu chętnych. Wybraliśmy te osoby, które posiadają choć minimalne umiejętności krawieckie i manualne. Szyjąc maseczki, mają poczucie, że robią coś ważnego dla społeczeństwa – mówi Marcin Kulig.

„Solidarność” w Zakładzie Karnym w Jastrzębiu-Zdroju powstała w lutym tego roku. Do związku należy już 40 osób. Są to zarówno pracownicy cywilni, jak i funkcjonariusze służby więziennej.

Agnieszka Konieczny

Pracownicy Henkel Polska nie chcą być gorsi od swoich zachodnich kolegów

Poprawa warunków pracy i wprowadzenie transparentnych regulaminów wynagradzania – na takie zmiany liczą pracownicy Henkel Polska. Związkowcy z „Solidarność” mają nadzieję, że uda się je wprowadzić przy pomocy Europejskiej Rady Zakładowej. W kadencji ERZ 2020–2024 polskich pracowników koncernu reprezentuje Ewa Jakubczyk, wiceprzewodnicząca „S” w firmie

ERZ tworzą przedstawiciele pracowników Henkla z 19 państw. Ewa Jakubczyk wchodzi w skład prezydium Rady, w którym znajdują się także reprezentanci koncernu z Niemiec, Słowacji, Francji i Włoch. – Spotykamy się raz na kwartał. Teraz, ze względu na koronawirusa, nasze spotkanie odbywają się w formie telekonferencji – mówi Ewa Jakubczyk. – Dla nas najważniejszy jest dostęp do informacji. Dzięki Radzie wiemy, czy działania podejmowane przez zarząd Henkel Polska są rzeczywiście zgodne z intencjami zarządzających koncernem w Europie – podkreśla Marcin Zabochnicki, przewodniczący „Solidarność” w Henkel Polska.

Obok spotkań prezydium, raz do roku organizowane są posiedzenia wszystkich

członków ERZ. Odbywają się one na zmianę w Europie Zachodniej i Wschodniej. Potążone są ze zwiedzaniem zakładów. – Widać duże różnice pomiędzy zakładami z Europy Zachodniej i Wschodniej. My pod względem wysokości zarobków, dodatków do wynagrodzeń czy różnego rodzaju bonusów, wciąż dość widocznie odstawiamy od naszych kolegów z Zachodu – mówi Ewa Jakubczyk. W jej ocenie na lepsze warunki pracy w zachodnich zakładach koncernu ma wpływ wysokie uzwiązkowienie. – Tam związki zawodowe są normą. Nie należąc do związku to wstyd. W efekcie związkowcy mają mocniejszą pozycję podczas rozmów z pracodawcami, a tym samym większe szanse na przeforsowanie korzystnych dla załogi rozwiązań – dodaje.

Dla „Solidarność” w Henkel Polska priorytetem jest wprowadzenie transparentnego regulaminu wynagradzania, takiego, jaki funkcjonuje w zakładach Henkla w zachodniej Europie. – Transparentny, czyli taki, z którego wiadomo, ile pracownik może zarobić na danym stanowisku, jakie są widełki, jaką stawkę ma osoba z długim stażem, a jaką nowo zatrudniona. Każdy powinien też wiedzieć, ile zarobi przecho-

dząc na inne stanowisko – dodaje Marcin Zabochnicki. W ocenie związkowców w Henkel Polska brakuje także transparentnych zasad dotyczących pracy zdalnej. – Możliwość pracy zdalnej została wprowadzona w naszej firmie jeszcze przed epidemią koronawirusa, ale nie ma żadnych zapisów, które by regulowały tę kwestię. Jednym osobom pozwolono pracować w domu na przykład przez 10 dni w miesiącu, a innym wcale, mimo że charakter ich pracy na to pozwala – wyjaśnia Ewa Jakubczyk.

Kolejna sprawa to podwyżki wynagrodzeń. W lutym tego roku „Solidarność” wszczęła spór zbiorowy z pracodawcą na tle płacowym, jednak ze względu na epidemię koronawirusa spór został zawieszony do 30 czerwca. Być może w lipcu będzie możliwy powrót do rozmów.

Henkel to globalna firma produkująca środki czystości, kosmetyki i kleje. W Polsce posiada 6 zakładów produkcyjnych, m.in. w Raciborzu, Wrzącej i Dzierżonowie oraz rozbudowaną sieć dystrybucji. Łącznie w zakładach produkcyjnych i w sprzedaży zatrudnionych jest 970 osób. „Solidarność” w Henkel Polska powstała w lipcu 2018 roku.

AK

Czas intensywnych negocjacji w Tauron Ciepło



Foto: TSD

Organizacje związkowe w Tauron Ciepło rozpoczęły negocjacje na temat korekty systemu wynagradzania pracowników zatrudnionych w systemie zmianowym.

W obecnym systemie pracownikowi trudno jest przewidzieć, ile wyniesie jego wypłata na koniec miesiąca, bo nie wie, ile będzie miał nocek, ile razy drugą zmianę, itd. Chcemy wprowadzić comiesięczny ryczałt za pracę w systemie zmianowym przy zachowaniu dotychczasowych systemów pracy na poszczególnych zakładach. Dzięki temu nikt nie będzie czuł się poszkodowany, będzie wiedział, ile zarobi, nie będzie niemiłych niespodzianek – mówi Tadeusz Nowak, przewodniczący „Solidarności” w Tauron Ciepło. – Według naszych wyliczeń, obecnie dodatek za pracę w systemie zmianowym to średnio równowartość ok. 30 proc. płacy minimalnej. Dążymy do tego, aby właśnie tyle wynosił comiesięczny ryczałt dla każdego pracującego na zmiany – dodaje Nowak. Jego zdaniem to rozwiązanie sprawiedliwe, które pozwoli też uniknąć konfliktów wewnątrz załogi związanych z podziałem pracy na zmiany.

Jak podkreśla szef, „Solidarność” w Tauron Ciepło stara się dbać o interesy wszystkich członków załogi, niezależnie od systemu pracy, stawki zaszerogowania, zajmowanego stanowiska. – W „Solidarności” są przedstawiciele wszystkich grup zawodowych. Naszym obowiązkiem jest pomaganie wszystkim członkom „S”. Zatrudnieni w systemie zmianowym zgłaszali wątpliwości, więc staraliśmy się to wyjaśnić – mówi Tadeusz Nowak.

Mimo stanu epidemii, „Solidarność” w Tauron Ciepło działa na pełnych obrotach. – Ostatnie miesiące to był czas wytężonej pracy i intensywnych negocjacji związanych ze zdrowotnymi i gospodarczymi skutkami epidemii. W kwietniu wspólnie z innymi związkami porozumieliliśmy się z zarządem w sprawie wysokości i zasad wypłacania ekwiwalentu za energię elektryczną emerytom i rencistom. Kwota ekwiwalentu będzie ustalana corocznie z organizacjami związkowymi po uwzględnieniu aktualnej kondycji firmy i cen energii. Chodzi o to, żeby to nie był automat, który prowadzi do obciąża-

nia finansów przedsiębiorstwa, bez przejmowania się, co będzie z firmą w przyszłości – wyjaśnia przewodniczący. Dodaje, że pod koniec maja strona społeczna wynegocjowała też z zarządem porozumienie w sprawie niewykonywania pracy z zachowaniem prawa do 100 proc. płacy zasadniczej. – Jest to związane ze stanem epidemii. Każdy pracownik może pisemnie wystąpić o taki przestój na maksymalnie trzy miesiące. Pracodawca zastrzegł sobie możliwość cofnięcia w każdej chwili zgody na niewykonywanie pracy, a także możliwość skierowania do innych obowiązków – zaznacza Tadeusz Nowak. Oprócz tych uzgodnień w firmie zawarto też porozumienie w sprawie wykorzystania środków z prowizji za ubezpieczenie pracowników na pokrycie kosztów badań na obecność koronawirusa wśród załogi.

Tauron Ciepło zatrudnia ponad 14500 osób. W skład spółki wchodzi dawne: PEC Katowice, EC Katowice, PEC Dąbrowa Górnicza, EC Tychy, EC Bielsko-Biała oraz EC Kamienna Góra.

Grzegorz Podzorny

„Solidarność” z AMP chce interwencji premiera

Przstawiciele „Solidarności” z ArcelorMittal Poland zaangażowała do premiera Mateusza Morawieckiego o pilną interwencję w sprawie sytuacji pracowników koncernu. W ocenie związkowców zarząd AMP instrumentalnie wykorzystuje epidemię COVID-19 w celu uzyskania jak największych oszczędności w kosztach zatrudnienia oraz dotacji ze środków publicznych.

– AMP jest spółką prywatną, ale korzysta ze środków publicznych w ramach Tarczy Antykryzysowej. W naszej ocenie działania pracodawcy stoją w sprzeczności z celami Tarczy, która co do zasady ma chronić stanowiska pracy w okresie pandemii, a nie dotować firmy, które wykorzystując ten trudny czas pozbywają się pracowniczych uprawnień. Dlatego domagamy się zdecydowanej reakcji pana premiera i odpowiednich organów państwowych – mówi Jerzy Goiński, przewodniczący „Solidarności” w ArcelorMittal Poland w Dąbrowie Górniczej.

29 maja zarząd AMP przekazał organizacjom związkowym informację o jednostronnym wypowiedzeniu Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, nie podając żadnego uzasadnienia tej decyzji. Jak wskazuje „Solidarność” w wystąpieniu do premiera Morawieckiego, propozycja nowego układu zbiorowego przedstawiona przez pracodawcę zakłada obniżenie wynagrodzeń pracowników o 30-40 proc. – To nie są decyzje podejmowane na czas pandemii. Ich skutki dla pracowników będą odczuwalne już na zawsze – podkreślają związkowcy w piśmie skierowanym do szefa rządu 8 czerwca.

Pod koniec kwietnia związki zawodowe działające w hutniczym koncernie podpisały z zarządem porozumienie umożliwiające AMP skorzystanie z rozwiązań przewidzianych w Tarczy Antykryzysowej. – Zrobiliśmy to w poczuciu odpowiedzialności za firmę i miejsca pracy. Po podpisaniu tego porozumienia pracodawca kieruje każdego dnia na postojowe ogrom pracowników, często bez podstaw ekonomicznych i produkcyjnych. Naszym zdaniem chodzi wyłącznie o uzyskanie jak największych oszczędności na pracownikach i jednocześnie jak najwyższych dotacji ze środków publicznych, a nie o ratowanie miejsc pracy – zaznacza Jerzy Goiński.

ArcelorMittal Poland jest największym producentem stali w Polsce. W skład spółki wchodzi pięć hut: w Dąbrowie Górniczej, Krakowie, Sosnowcu, Świętochłowicach i Chorzowie. Do grupy należą także Zakłady Koksownicze Zdzeszowice. Łącznie AMP zatrudnia ponad 10 tys. pracowników. Kolejne 4 tys. osób pracuje w spółkach zależnych.

Oczyszczacze powietrza trafią do przedszkoli



Foto: slaskie.pl

Zakup nawet 1000 oczyszczaczy powietrza dla 500 przedszkoli z województwa śląskiego – to najważniejsze założenia kolejnej edycji kampanii edukacyjnej „Mogę! Zatrzymać SMOG – Przedszkolaku złap oddech”. Na kampanię przeznaczonych zostanie 1,5 mln zł.

Kampania „Mogę! Zatrzymać SMOG – Przedszkolaku złap oddech” jest organizowana wspólnie przez Zarząd Województwa Śląskiego i Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska i Gospodarki Wodnej w Katowicach.

W ramach kampanii w przedszkolach zorganizowane zostaną zajęcia edukacyjne dla dzieci oraz akcje informacyjne dla rodziców. Będą one dotyczyły zdrowego trybu życia, wpływu zanieczyszczonego powietrza na zdrowie oraz sposobów zapobiegania niskiej emisji. Przedszkolom przekazane zostaną także materiały poświęcone tej tematyce. Placówki zainteresowane udziałem

w kampanii do 30 czerwca powinny przesłać deklarację na adres e-mailowy przedszkolak@slaskie.pl.

Kampania „Mogę! Zatrzymać SMOG – Przedszkolaku złap oddech” zainicjowana została w zeszłym roku i cieszyła się ogromnym zainteresowaniem. Dzięki niej do 121 przedszkoli trafiło 500 oczyszczaczy powietrza. W akcji wzięło także udział Przedszkole Miejskie nr 24 z Oddziałami Integracyjnymi i Specjalnymi w Jaworznie, do którego uczęszczają m.in. dzieci chore na astmę. – W lutym tego roku otrzymaliśmy 5 oczyszczaczy, które pracowały bez przerwy do połowy marca, czyli do momentu zamknięcia przedszkola z powodu epi-

demii COVID-19 – mówi Ewa Duszyk, dyrektor tej placówki. Jak wyjaśnia, urządzenie cały czas monitoruje jakość powietrza. W momencie, gdy w pomieszczeniu zaczyna się unosić pył i powietrze staje się bardziej zanieczyszczone zapala się czerwona lampka i oczyszczacz automatycznie rozpoczyna intensywniejsze filtrowanie. – Tak się działo, gdy po leżakowaniu dzieci składana była pościel lub prowadziliśmy zajęcia ruchowe – mówi Ewa Duszyk. Jak podkreśla dyrektor przedszkola, w takiej sytuacji wystarczyło niespełna 30 minut, by powietrze zostało przefiltrowane.

W jej ocenie korzystanie z oczyszczaczy powietrza przełożyło się na lepsze

samopoczucie przedszkolaków. – Można było zauważyć, że dzieci są mniej sennie i nie nużą się zbyt szybko. Zdecydowanie łatwiej im się oddychało, co ma duże znaczenie zwłaszcza w przypadku dzieci chorych na astmę – dodaje.

Małe dzieci są najbardziej narażone na szkodliwe skutki zanieczyszczonego powietrza. Wynika to z faktu, że biorąc oddech częściej niż dorośli, a w ich płucach gromadzi się więcej toksycznych substancji, co może być przyczyną wielu chorób. Dlatego tak ważna jest każda inicjatywa wpływająca na poprawę jakości powietrza, którym oddychają.

Agnieszka Konieczny



Wojewódzki Fundusz Ochrony Środowiska
i Gospodarki Wodnej w Katowicach

Dofinansowano ze środków Wojewódzkiego Funduszu Ochrony
Środowiska i Gospodarki Wodnej w Katowicach



STOSUNEK PRACY

– ustalenie istnienia stosunku pracy

Łukasz Kubski CDO24

Nie każdy zatrudniony jest pracownikiem i nie każda praca musi być wykonywana w oparciu o umowę o pracę. Dopuszczalne jest również wykonywanie pracy na podstawie innego rodzaju umowy, tzw. umowy cywilnoprawnej. Najpopularniejsze tego typu umowy to umowa zlecenia i umowa o dzieło.

Cechą wspólną wszystkich umów cywilnoprawnych jest to, że nie mają do nich zastosowania przepisy prawa pracy (np. dotyczące urlopu, minimalnego wynagrodzenia za pracę, a także przepisy przewidujące ochronę przed wypowiedzeniem umowy o pracę). Wyjątkiem są przepisy z zakresu bhp, które obowiązują także osoby zatrudnione na innej podstawie niż umowa o pracę.

W wielu przypadkach zawarcie np. umowy zlecenia zamiast umowy o pracę jest zupełnie uzasadnione. Problemem są jednak sytuacje, w których, z różnych względów, strony (a najczęściej pracodawcy) próbują ukryć faktycznie łączący ich stosunek pracy pod pozorem zawarcia umowy cywilnoprawnej. W takich przypadkach pokrzywdzony pracownik może dochodzić ustalenia istnienia stosunku pracy na drodze sądowej.

Cechy stosunku pracy

W sporach o ustalenie istnienia stosunku pracy decydujące znaczenie zawsze mają rzeczywiste ustalenia stron, a nie treść spisanej pomiędzy nimi umowy.

Należy przy tym pamiętać, że przy rozstrzygnięciu bardziej skomplikowanych i niejednoznacznych spraw sąd będzie brał pod uwagę zarówno treść umowy, jak i wolę towarzyszącą stronom przy zawieraniu umowy.

Jeśli w sprawie sądowej pracownik udowodni, że zawarta przez niego umowa miała wszystkie lub większość cech umowy o pracę, sąd powinien wydać wyrok, w którym ustali, że pomimo podpisania umowy zlecenia czy o dzieło, strony w rzeczywistości łączyła umowa o pracę.

Można wyróżnić co najmniej kilka cech umowy o pracę.

1. Podporządkowanie pracownika pracodawcy przy wykonywaniu określonej pracy. Jeśli takie podporządkowanie istnieje mówi się wówczas o pracy „pod kierownictwem pracodawcy”. Oznacza ona możliwość wydawania pracownikowi wiążących go poleceń, które precyzują czas, miejsce i sposób wykonywania pracy. Podporządkowanie pracownika oznacza także jego stałe pozostawanie do dyspozycji pracodawcy, a także kontrolowanie wyników pracy pracownika.
2. Brak możliwości wyznaczenia zastępcy.

Za ustaleniem istnienia umowy o pracę może przemawiać uzgodnienie obowiązku osobistego świadczenia pracy przez pracownika.

3. Dla umowy o pracę charakterystyczne jest także to, że wszystkie czynności pracownika dokonywane są na ryzyko pracodawcy. Chodzi przy tym nie tylko o ryzyko ekonomicznego powodzenia przedsięwzięcia, ale również o to, że to pracownik nie ponosi konsekwencji nieusprawiedliwionej nieobecności (np. ze względu na chorobę) i niezawinionego przestoju (np. otrzymuje wynagrodzenie w wypadku, gdy na skutek awarii praca linii produkcyjnej ulega zatrzymaniu).
4. Czasem można się spotkać ze stanowiskiem, że dla umowy o pracę charakterystyczne jest świadczenie pracy w codziennych i stałych odstępach czasu. Np. codziennie od 9 do 17. Nie jest to cecha rozstrzygająca, ale z reguły takie właśnie sztywne ramy czasowe przemawiają za tym, że sporny stosunek prawny uznać za umowę o pracę.
5. Wykonywanie pracy w zespole (w strukturze) pracodawcy.
6. Korzystanie ze sprzętu pracodawcy.
7. Wykonywanie pracy w siedzibie pracodawcy na zorganizowanym miejscu pracy.
8. Uzyskiwanie wynagrodzenia o stałej wysokości.

Warto też powiedzieć, że jest kilka elementów, które mogą dyskwalifikować istnienie stosunku pracy, np. konieczność odpracowywania urlopu.

Dlaczego warto dochodzić ustalenia istnienia umowy o pracę?

Przede wszystkim jeżeli pracownikowi uda się wykazać, że faktycznie łączy go z pracodawcą umowa o pracę, uzyskuje on związane z tym faktem uprawnienia emerytalno-rentowe. Należy pamiętać, że umowa cywilnoprawna nie są oskładkowane.

Jednocześnie w przypadku, gdy pracodawca bez powodu rozwiązał umowę zlecenia lub inną umowę cywilnoprawną, pracownik może żądać ustalenia istnienia stosunku pracy po to, żeby uzyskać od tego pracodawcy odszkodowanie lub możliwość powrotu do pracy.

Ustalenie istnienia stosunku pracy może powodować powstanie po stronie pracownika konkretnych wymiernych roszczeń finansowych, np. wynagrodzenia za pracę w godzinach nadliczbowych, ekwiwalentu za niewykorzystany urlop, odprawy z tytułu zwolnień grupowych czy odszkodowania z tytułu rozwiązania umowy o pracę z naruszeniem przepisów prawa pracy. ■

Pożegnania:

Odszedł Janusz Hopek

10 czerwca na cmentarzu parafialnym przy kościele św. Szczepana w Katowicach odbyły się uroczystości pogrzebowe Janusza Hopka, wieloletniego działacza „Solidarności”, byłego członka Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „S”.

Janusz Hopek wchodził w skład ZR w latach 1992-2002. Był związany z górniczą „Solidarnością”, przez wiele lat pełnił funkcję przewodniczącego związku w kopalni Katowice. Sprawy „S” zawsze były dla niego ważne, interesował się nimi nawet po przejściu na emeryturę. Był człowiekiem życzliwym i otwartym, chętnie angażował się w pomoc innym.

Janusz Hopek zmarł 5 czerwca. Miał 65 lat.



Ze ogromnym smutkiem przyjęliśmy wiadomość o śmierci

JANUSZA HOPKA

wieloletniego działacza „Solidarności”
członka Zarządu Regionu
Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „S” w latach 1992-2002.

Pogrążonej w bólu

Rodzinie i Bliskim

przekazujemy wyrazy głębokiego współczucia.

W imieniu
Zarządu Regionu Śląsko-Dąbrowskiego
NSZZ „Solidarność”

przewodniczący
Dominik Kolorz



Wyrazy głębokiego współczucia
oraz słowa wsparcia
po śmierci naszego Kolegi

PIOTRA PODOBIŃSKIEGO

członka Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność”
Nitroerg SA Krupski Młyn.

Rodzinie i Bliskim

w imieniu
koleżanek i kolegów z „Solidarności”

przekazuje
przewodniczący „S” w Nitroergu w Krupskim Młynie
Piotr Nowak

Tygodnik

Śląsko-Dąbrowski NSZZ *Solidarność*

WYDAWCA: Zarząd Regionu
Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”
ul. Floriana 7, 40-286 Katowice

☎ 32 353-84-25

www.solidarnoskatowice.pl
tygodnik@solidarnoskatowice.pl
☎ 32 253-72-54

TYGODNIK ŚLĄSKO-DĄBROWSKI: ISSN 1732-3940; WYDAWCA: Zarząd Regionu Śląsko-Dąbrowskiego NSZZ „Solidarność”; ADRES REDAKCJI: 40-286 Katowice, ul. Floriana 7, tel. 32 253-72-54; REDAGUJE ZESPÓŁ: Łukasz Karczmarzyk (redaktor naczelny), Beata Gajdziszewska, Agnieszka Konieczny, Grzegorz Podzorny (kierownik Biura Komunikacji Społecznej, rzecznik ZR); SKŁAD I ŁAMANIE: Tomasz Krzak; REKLAMA: Tomasz Krzak, tel. 32 728-41-04, kom. 693 410 836; DRUK: Polska Press Sp. z o.o., Oddz. Poligrafia, Drukarnia Sosnowiec; LAYOUT: Michał Dutka, www.michaldutka.com; NUMER ZAMKNIĘTO: 17.06.2020 roku

BIURA TERENOWE ZR: Bytom, ul. Powstańców Warszawskich 34/4 I piętro, tel./fax 32 281-71-65; Czechowice-Dziedzice, ul. Niepodległości 42, tel./fax 32 215-55-12; Gliwice, ul. Zwycięstwa 3/3p, tel. 32 230-89-30, tel./fax 32 231-25-27; Jastrzębie Zdrój, ul. Zielona 16 A, tel./fax 32 473-19-74 i 32 473-23-59; Jaworzno, ul. Grunwaldzka 35, tel./fax 32 615-17-11; Katowice, ul. Floriana 7, tel. 32 728-41-07; Rybnik, ul. Kościelna 7, tel./fax 32 422-73-25; Sosnowiec, ul. Dęblińska 7, tel. 32 266-47-64; Tarnowskie Góry, ul. Zamkowa 2, tel./fax 32 285-34-68; Tychy, ul. Grota Roweckiego 44/04, tel./fax 32 227-56-36; Zabrze, ul. Wolności 289, tel./fax 32 275-39-02; Zawiercie, ul. Okólna 10/37, tel./fax 32 672-37-71

☺ **Humor:**

- Panie doktorze, stale dzwoni mi w uszach. Co robić?
- Jak to co? Zwyczajnie odebrać!
★★★
Rozmowa rekrutacyjna:
- Jaka jest pana największa zaleta?
- Pewność siebie.
- Skontaktujemy się z panem w poniedziałek.
- Nie trzeba. W poniedziałek już będę miał pracę.
★★★
- Słyszałeś? Podobno chcą zmienić nazwę gwiazdozbioru Wielkiej Niedźwiedzicy na Wielkiego Niedźwiedzia.
- O, a dlaczego?
- Teraz są mocniejsze teleskopy niż kiedyś...
★★★
Małżeństwo pakuje się przed wyjazdem na wakacje:
- Bożenko, dlaczego zabierasz też tę czarną sukienkę?
- Och, no wiesz, ty tak źle ptywasz...
★★★
W gabinecie lekarskim pacjent łamiącym się głosem pyta:
- Panie doktorze, te tabletki, które mi pan przepisał, są na wzmocnienie?
- Tak, a w czym problem?
- Nie mogę odkręcić fiołki.
★★★
Mąż wraca uśmiechnięty do domu:
- Kochanie, zwolnili mnie z pracy.
- To z czego się cieszysz, idioto!
- Bo resztę posadzili!

Więści powiatowe i ponadpowiatowe:

Kampania wyborcza wchodzi w decydującą fazę, w związku z czym po cichu liczyliśmy, że szanowni kandydaci, ich sztaby, czy partyjni koledzy dostarczą nam pożywki do niniejszej rubryki. Srodze się zawiedliśmy. Od dawna mamy poczucie, że każda kolejna kampania jest coraz bardziej nudna, pozbawiona treści i coraz głupsza, ale – nad czym szczególnie ubolewamy – w zupełnie niezabawny sposób. Niestety tak jest i tym razem, a mądrzej już raczej nie będzie. Gdy kilka dni temu głównym tematem kampanii stała się kwestia LGBTQWERTY, straciliśmy na to wszelką nadzieję. Na znak obywatelskiego sprzeciwu wobec bombardowania nas przez polityków i media kompletnymi głupotami i wymyślonymi problemami ogłaszamy w niniejszej rubryce ciszę wyborczą już teraz, choć do tej oficjalnej został jeszcze tydzień z okładem. Co za dużo, to niezdrowo.

Na szczęście na polityce świat się nie kończy. Np. kilka dni temu funkcjonariusze Komendy Miejskiej Policji w Legnicy otrzymali zgłoszenie dotyczące dzika grasującego na jednym z osiedli. Dokładna treść zgłoszenia brzmiała następująco: „dzik zjadł dzieciom pierogi i warczał na nie”. Lokalne media doniosły, że dzielnicy mundu-



rowi bezzwłocznie udali się na miejsce napaści rabunkowej i zatrzymali sprawcę. Niestety nie wiemy, jakie sankcje spotkały łakomego zwierzę, czy poszkodowane dzieci dostały nową porcję pierogów, ani nawet czy te pożarte przez dziką były ruskie czy z truskawkami. Nie wiemy i strasznie tego żałujemy. Każda z tych informacji wydaje nam się ciekawsza od tego, czy ktoś woli chłopców czy dziewczynki i czy wygodniej mu w spodniach czy w sukience.

Na koniec wieść z działki samorządowej. Od momentu wejścia naszego kraju do UE ważnym zadaniem każdego szanującego się samorządu lokalnego jest pozyskiwanie pieniędzy z rozmaitych funduszy, programów i projektów. Niedawno opolska delegatura NIK

skontrolowała jak gminy z tego województwa radzą sobie z realizacją projektów związanych z zapewnieniem bioróżnorodności. Szczególną uwagę kontrolerów zwróciła gmina Paczków, która złożyła wniosek o dofinansowanie działań na rzecz ochrony kulinka płonnego, gatunku ptaka zagrożonego wyginięciem. Przedsięwzięcie należałoby uznać za szlachetne i godne pochwały, gdyby nie drobny szczegół. Mianowicie nauce nie jest znany ptak o tej nazwie, więc tym samym konieczność jego ochrony wydaje się być mocno dyskusyjna. Pewnie już domyślicie się pointy całej historii, ale z kronikarskiego obowiązku ją odnotujemy. Wniosek gminy Paczków został rozpatrzony pozytywnie i środki na ochronę kulinka płonnego zostały przyznane. Kurtyna.

Gospodzki&Podróżny

Reklama

-30%

OFERTA SPECJALNA DLA CZŁONKÓW NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”

więcej na:
www.solidarnosckatowice.pl/eko_taxi

TWINPIGS

NOWA OFERTA DLA CZŁONKÓW NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
SPRAWDŹ NA: WWW.SOLIDARNOSCKATOWICE.PL/TWINPIGS