ARCELORMITTAL POLAND S.A. KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW NSZZ Solidarność

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 21/1289

4 czerwca 2014 r.

Kraków

ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH

Od ostatniego zebrania przedstawiciele KRH brali udział w kilku ważnych spotkaniach. Na jednym z nich, poświęconym planowanej restrukturyzacji UR i prowadzonym przez p. Jarosława Dzierżęgę z Biura Utrzymania Ruchu, był Tadeusz Stasielak, który przekazał przewodniczącym usłyszane tam informacje.

Restrukturyzacja służb utrzymania ruchu dotknie zarówno oddział krakowski jak i ten w Dąbrowie Górniczej, przy czym w Dąbrowie pracowników UR (tych którzy zechcą podpisać nowa umowę) przejmie Grupa Serwisowa, czyli inaczej ArcelorMittal Service Group Sp. z o.o. W Krakowie likwidacji ulega tokarnia walców, a 30 paru pracowników zostanie przeniesionych w inne miejsca w ramach alokacji. Pracodawca zapewnia, że nie będzie żadnych zwolnień. Proces restrukturyzacji UR ma trwać do końca 2015 r. i do tego czasu - jak poinformowano - około połowa z objętych nią pracowników nabędzie uprawnienia do świadczeń emerytalnych. Jednocześnie prowadzona jest reorganizacja terenowa, która dla niektórych pracowników wiązać się będzie z przenosinami do innych budynków (na marginesie: szef UR będzie urzędował w dawnym budynku zakładu mechanicznego).

Drugie ważne spotkanie odbyło się w piątek w Krakowie i dotyczyło prac zmierzających do **utworzenia odrębnego Zakładu Transportu i Logistyki (BTL)** po wydzieleniach dokonanych z obu walcowni: zimnej i gorącej. To spotkanie, na którym obecny był nowy dyrektor Oddziału Wyrobów Płaskich Herve Mouille,

ciąg dalszy na str. 3

Spotkanie pracowników BEK i BEC z dyrekcją

Dyrektor generalny ArcelorMittal Poland Manfred Van Vlierberghe oraz dyrektor ds. wyrobów płaskich Herve Mouille byli gośćmi pracowników Zakładu Energetycznego i Zakładu Elektrociepłownia. Gospodarzem spotkania na hali warsztatów BEK był dyrektor Tomasz Marcowski.

W pierwszej części swojego wystąpienia dyrektor generalny przedstawił podstawowe informacje o obecnej sytuacji hutnictwa na świecie, w Europie i w Polsce. W roku bieżącym daje się zauważyć wzrost gospodarczy w Stanach Zjednoczonych i Europie - większy w części środkowo-wschodniej, natomiast w Chinach rozwój gospodarczy zaczął zwalniać. Skutkiem jest spadek cen podstawowych surowców: rudy i węgla. W dalszym ciągu zagmatwana jest sytuacja na Ukrainie, skąd dostarczana jest ruda m.in. do ArcelorMittal Poland. Jeżeli sytuacja ta stałaby się jeszcze bardziej skomplikowana i zmusiła do sprowadzania rudy z innych kopalń, wtedy znacznie wzrosłyby koszty produkcji. Ukraińska waluta w ostatnim okresie straciła 1/3 wartości, wobec czego na polski rynek coraz szerszym strumieniem napływa stal w cenach jakim AMP nie może dorównać.

- Staramy się - mówił dyrektor - zdobywać wszelkie zamówienia, czasami tylko po kosztach, by obłożenie produkcji było tutaj jak najwyższe. Obecnie wielki piec w Krakowie pracuje na 100% swoich mocy produkcyjnych. - Aby pozy-

ciąg dalszy na str. 2

Majówkowe atrakcje w Centrum Aktywnego Wypoczynku w Borku

Ponad 760 osób spędziło ostatnią sobotę maja odpoczywając i bawiąc się na majówce zorganizowanej przez hutniczą „Solidarność". Jak zwykle większość zabaw i konkursów przygotowano z myślą o najmłodszych, tym bardziej że tegoroczny wyjazd do Borku przypadał akurat w przeddzień ich święta. Tak jak dla maluchów dużą atrakcją były dmuchane zjeżdżalnie i place zabaw z drewnianą warownią czy pirackim statkiem, tak starszym dzieciom wielkich emocji dostarczał zjazd na linie oraz zdobywanie ścianki wspinaczkowej. Wspólną zabawę przy śpiewie i muzyce zaaranżował zespół młodych aktorów. Ale nie tylko dzieci dobrze się bawiły. Także rodzice mogli powalczyć o nagrody. Strongmeni prężyli muskuły, panie wykazywały się zręcznością, siatkarze walczyli o najlepszy wynik na boisku. Był czas na tańce i zabawę, konkursy i loterie fantowe. Był też czas na profilaktykę zdrowotną; kto chciał mógł przebadać się w osteobusie.

Więcej o majówkowych konkursach na stronie 3.

Ogromnym powodzeniem cieszyła się loteria fantowa PZU i Polishut

Bieg w worku - stała konkurencja każdej majówki

cd. ze str. 1 **Spotkanie pracowników BEK i BEC...**

skać nowe zamówienia nie możemy zejść poniżej obecnych cen, dlatego też jedynym rozwiązaniem jest schodzenie z kosztów - mówił M. Van Vlierberghe.

Jednym z największych problemów, z którymi boryka się Zarząd AMP, to bardzo wysokie koszty energii na krajowym rynku. Polska to jedyny kraj w Europie posiadający akcyzę na energię. Do tego dochodzą jedne z najwyższych cen gazu i opłat środowiskowych. - Gdyby ceny energii w Polsce były takie jak w USA, to zaoszczędzilibyśmy miliard euro - mówił dyrektor.

W ciągu pięciu ostatnich lat w Polsce inwestowano bardzo wiele w hutnictwo. Dyrekcja Grupy chciałaby inwestować jeszcze więcej, lecz chciałaby również, by konsekwencją tego był zysk. Akcjonariusze chcą po prostu zwrotu kasy. Dlatego też opracowane zostały założenia, które mają do tego doprowadzić, tj. pełne obłożenie pracy, aby możliwa była jak najwyższa produkcja, sprzedaż wyrobów hutniczych o wyższej wartości dodanej (opracowano już nowe gatunki stali) oraz poprawa rentowności i ograniczenie kosztów.

Dyrektor generalny rozwinął w tym miejscu kwestię ograniczania kosztów. Przypomniał, że w Krakowie udało się nieco ograniczyć koszty zmienne, jednakże w dalszym ciągu nie udaje się ograniczyć kosztów stałych o 20 euro na tonie.

Opracowany został plan wzrostu i rozwoju ArcelorMittal Poland. - Z tym planem udałem się do dyrekcji Grupy. Plan został wysłuchany i określony jako ciekawy. Lecz jak stwierdzono, nie zostanie on zaakceptowany, jeśli nie zostaną ograniczone koszty stałe - mówił dyrektor. M. Van Vlierberghe i sugerował, że najbliższe tygodnie, a nawet dni zdecydują, czy w krakowski oddział będą inwestowane kolejne środki finansowe czy też nie. - Znajdujemy się w decydującej fazie, dlatego też potrzebne jest bardzo odpowiedzialne zachowanie pracowników. Potrzebujemy dalszego zaangażowania i patrzenia w sposób bardziej optymistyczny i kreatywny. Ale nie tylko od pracowników oczekujemy pomocy - mówił dyrektor. Potrzebne są także kolejne filary, a są to:

1) Kierownictwo AMP - musi pracować nad długoterminowym planem dla tego zakładu i nie może skupiać się na doraźnych rozwiązaniach.

2) Przedstawiciele rządu i polityków, w tym Minister Gospodarki, Wojewoda i Prezydent miasta - muszą pomóc przy projekcie zmian także tym obszarowym.

3) Związki zawodowe - muszą w swym dialogu być mądre, muszą znajdować dobre rozwiązania i nie zamykać się tylko w żądaniach płacowych.

Na zakończenie dyrektor pogratulował pracownikom Elektrociepłowni 5-letniego okresu pracy bez wypadku.

Następnie w imieniu pracowników pytania zadawali: Krzysztof Pfister - przewodniczący NSZZ „Solidarność" BEK i BEC oraz Andrzej Bączkowski - przewodniczący NSZZ Pracowników. Przedstawiamy odpowiedzi dyrektora generalnego na najważniejsze z zadawanych pytań.

Wielki Piec - Ta inwestycja jest uzależniona od dostępności pieniędzy oraz od planu, który musi przyjąć komitet sterujący w dyrekcji ArcelorMittal. Plan powinien zostać przyjęty wtedy, kiedy zmniejszone zostaną koszty stałe, w których są np. podatki za grunty, koszty utrzymania ruchu, koszty zatrudnienia. Pracownicy muszą być elastyczni. Potrzebne jest zaangażowanie wielu ludzi, aby ograniczyć koszty i podjąć decyzję o tej strategicznej dla krakowskiego oddziału inwestycji.

Zatrudnienie - Na razie nie przewidujemy żadnych programów odejść, ani zwalniania pracowników. Załoga AMP jest stosunkowo zaawansowana wiekowo. W najbliższych 5 latach na emerytury odejdzie ponad pół tysiąca ludzi.

Siłownia - Planujemy w Elektrociepłowni, podobnie jak w spółce Kolprem, znalezienie inwestorów, dzięki którym będzie możliwy rozwój tych podmiotów. Nie jest to sprzedaż, nie sprzedajemy naszego majątku, ale potrzebne są duże pieniądze na inwestycje w Elektrociepłowni i Kolpremie, pieniądze których obecnie nie posiadamy. Utworzone zostaną spółki joint venture. Partnerzy, czyli potencjalni inwestorzy i AMP będą mieli takie same prawa. Nie ma ryzyka, że pracownicy utracą pracę (na marginesie - dyrektor stwierdził, że nikt w gospodarce rynkowej nie ma gwarancji pracy). Nie ma na razie przybliżonego czasu realizacji wejścia inwestora do BEC.

WCM - We wszystkich zakładach Grupy wprowadzony jest WCM. W ocenie dyrektora, dzięki temu programowi osiągnięto znaczne korzyści. Największe są tam, gdzie się przestrzega i prawidłowo wykonuje zalecenia WCM.

Absencja chorobowa - W ArcelorMittal Poland absencja chorobowa wynosi około 4,5%. Gdyby nie było absencji chorobowej, to wszyscy pracownicy mogliby zarabiać o 4,5% więcej. W zakładach w Chicago absencja wynosi 0,8%, w Ostrawie 2,4-2,5%. Nie chce mi się wierzyć, że Polacy są bardziej chorowici od innych nacji - powiedział dyrektor. Gdyby udało się zmniejszyć absencję chorobową tylko o 1%, to nasza produktywność gwałtownie skoczyłaby w górę. Jeżeli jest zły kierownik, który krzyczy na pracownika i go wyzywa, prawdopodobieństwo wyższej absencji jest wyższe, aniżeli tam, gdzie kierownik współpracuje z pracownikiem.

Podwyżki płac, łączenie ZUZP - Dyrektor zwrócił się do związków zawodowych o konstruktywne podejście do negocjacji wspólnego nowego układu zbiorowego dla pracowników ArcelorMittal Poland.

Na hali obecnych było ponad 100 pracowników. Spotkanie trwało ponad półtorej godziny. (RW)

Komisja Krajowa NSZZ „S" informuje:

Sprawdzeni i odrzuceni

W wyborach europejskich najwięcej stracili ci, na których profile na www.sprawdzampolityka.pl było najwięcej wejść. Na 13 osób pokazanych na billboardach w kampanii „Sprawdzam polityka", aż 7 nie uzyskało mandatu do Europarlamentu. To wielki sukces akcji prowadzonej przez Solidarność.

* * *

W sprawie minimalnego wynagrodzenia

Szefowie trzech największych central związkowych przedstawili ministrowi pracy propozycje wzrostu wynagrodzeń oraz rent i emerytur na rok 2015.

Solidarność, OPZZ i Forum ZZ stoją na stanowisku, że wzrost minimalnego wynagrodzenia za pracę powinien wynosić nie mniej niż 7 proc., wzrost wynagrodzeń w gospodarce narodowej nie mniej niż 5,6 proc., wzrost wynagrodzeń w państwowej sferze budżetowej mnie mniej niż 9 proc., a wskaźnik emerytur i rent powinien wynosić nie mniej niż średnioroczny wskaźnik cen towarów i usług w 2014 roku zwiększony 50 proc. realnego wzrostu wynagrodzenia za pracę w 2014 r.

Obliczeń dokonano na podstawie prognoz wskaźników makroekonomicznych, ale również danych NBP oraz instytucji europejskich.

Majówka 2014

Konkursy i konkurencje sportowe

Dla zwycięzców majówkowych konkursów mamy dodatkowy bonus: nazwiska zdobywców trzech pierwszych nagród publikujemy w związkowym biuletynie.

1. Zaczynamy od konkursu rysunkowego, w którym brały udział dzieci w wieku od 4 do 13 lat. Przygotowano dla nich 30 nagród (w tym puzzle, książki i zabawki) w trzech kategoriach wiekowych plus drugie tyle nagród pocieszenia. W kategorii wiekowej 4 - 6 lat trzy pierwsze nagrody przypadły: **Maksowi Bosakowi** (lat 5), **Łucji Naruszewicz** (lat 6,5) oraz **Jakubowi Nowickiemu** (lat 6). W kategorii 7 - 9 lat najciekawsze prace wykonali: **Weronika Hardyn** (9 lat), **Paweł Klimczyk** (8 lat) i **Ola Podolak** (7 lat). W kat. 10 - 13 lat za najlepsze prace nagrodzono: **Martynę Nowicką** (10 lat), **Gabrysię Kosiarską** (11 lat) i **Karolinę Jędrzejek** (13 lat).

2. Najmłodszą uczestniczką majówki okazała się **Wiktoria Zachara** (ur. 22.03.2014), która urodziła się o ponad dwa miesiące wcześniej niż kolejne zgłoszone dzieci: **Jakub Wątkowski i Anna Janczarek**. Wymieniona trójka maluchów otrzymała po wielkim pluszaku.

3. W konkursie turystycznym przygotowanym przez Biuro Podróży „Galeon" brała udział ponad setka uczestników, które musiały wykazać się wiedzą na temat geografii. Niestety, lista nagrodzonych osób jeszcze do nas nie dotarła.

4. W biegu rodzinnym brały udział trzyosobowe rodzinne reprezentacje. Najlepszy czas w tej konkurencji uzyskała **rodzina Bielaków: Elżbieta, Grzegorz i Ala**. Drugie miejsce zajęli: **Agata, Waldemar i Emilka Mączka**, a trzecie: **Iwona, Waldemar i Magda Ostrowscy.**

5. Podnoszenie ciężarka to domena panów. Najlepsze wyniki uzyskali: **Stanisław Czachor** (80), **Andrzej Antos** (63) i **Paweł Stanecki** (61).

6. Spośród pań biorących udział w konkursie sprawnościowym najlepsze wyniki uzyskały: **Alicja Kantor** (wynik 10,52), **Joanna Gwóźdź** (10,72) i **Paulina Bochenek** (10,98).

7. W przeciąganiu liny zwyciężyła **drużyna St. Czachora - „Ergonerwusy"**, drugie miejsce zdobyła **drużyna A. Antosa z BWZ-1**, a trzecie drużyna **Wacława Kustry „Stalowe Orły"**.

8. Bieg w worku w młodszej kategorii wiekowej do 8 lat wygrał **Jakub Lipka** przed **Mateuszem Pawłowskim** i **Pawłem Klimczykiem.** W kategorii powyżej 8 lat do lat 12 zwyciążyła **Weronika Paluch**, **Paweł Lech** i **Piotr Naruszewicz**.

9. Rzut lotką, organizowany i nagradzany przez Krakowską SKOK, oceniany był w w trzech kategoriach wiekowych. Najlepsi zawodnicy w wieku 7-9 lat to: **Tomasz Nowak, Bartosz Małek i Milena Jastrząb** ex aequo **Dariusz Sendor**. W wieku10-12 lat: **Damian Lenda** (najlepszy wynik całego turnieju - 75 pkt), **Ola Fira** i **Kamil Rypel** oraz w wieku 13-15: **Mateusz Kowalski, Justyna Piekarz i Gabrysia Goleńska**.

10. Wiele emocji budziły rozgrywki sportowe. Do turnieju piłki siatkowej zgłosiło się aż osiem drużyn. I miejsce zdobyła **drużyna „Korniszonów"**, II miejsce **„Stokrotki"**, a III miejsce **„Luźna Grupa"**.

11. Pod hasłem „Dbam o zdrowie" odbyło się losowanie upominków dla tej grupy osób, które w osteobusie przebadały stan swoich kości.

Jeśli dodamy, że każdy dorosły miał prawo do wylosowania fantu w loterii PZU i spółki Polishut (wśród nagród były dzbanki bezprzewodowe, grill, torby turystyczne, ręczniki oraz różne gadżety), a każde dziecko dostało do wyboru maskotkę lub piłkę - można rzec, że nikt nie wrócił do domu z pustymi rękami. Ostatni, rozśpiewany autobus odjechał z Borku po godzinie 18.00.

Dziękujemy wszystkim firmom i organizacjom, które włączyły się w organizację tej imprezy i ją sponsorowały. Były to: Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej, Grupa PZU, Polishut, Krakowska SKOK, BP Galeon, Towarzystwo Solidarnej Pomocy.

cd. ze str. 1 **ZEBRANIE PRZEWODNICZĄCYCH**

komentowali Krzysztof Stypuła i Zdzisław Siudak.

Dyrektor H. Mouille, tłumacząc powody, dla których zdecydowano się na wydzielenie nowego zakładu transportu i logistyki, powoływał się na przykład innych europejskich hut, gdzie już dawno istnieją odrębne podmioty zajmujące się pakowaniem kręgów, logistyką transportu i wysyłką. Dyrektor wskazywał, że dzięki likwidacji usług zlecanych do tej pory firmom zewnętrznym (np. Kolprem, PTS) nastąpi oszczędność kosztów. Wskutek zamierzonych zmian dyrekcja spodziewa się zwiększenia produktywności w BWZ i BWG. Docelowo BTL ma być zakładem wysoko wyspecjalizowanym. Dyrektor zapewniał, że nie wchodzi w rachubę przekształcenie go w spółkę. Dodał, że w przyszłości, kiedy będzie otwarta nowa linia powlekania, zakres działania nowego zakładu będzie większy.

Obecni na spotkaniu przedstawiciele związków zawodowych wskazywali na liczne wady w przyjętych założeniach, dyskredytując pomysł wydzielenia nowego zakładu. Krytycznie ocenili wydzielanie do nowego zakładu np. agregatów cięcia, magazynu olejowego oraz zamiar przeniesienia do BTL wszystkich suwnicowych, nawet tych, którzy będą obsługiwać linie produkcyjne poza tym zakładem. Argumentowali, że redukcję kosztów można osiągnąć bez wydzieleń. Związkowców pytających o gwarancje zatrudnienia dyrektor uspokajał, że nikomu nie grożą zwolnienia, możliwe są jedynie naturalne odejścia. Mimo to przewodniczący z walcowni, w związku z powszechnym brakiem akceptacji wśród pracowników, których wydzielenie bezpośrednio dotyczy, oraz brakiem gwarancji utrzymania poziomu zatrudnienia i wynagrodzeń - podtrzymują swoje stanowisko negujące utworzenie nowego zakładu.

Wspomnianemu w ubiegłym tygodniu **spotkaniu z dyr. generalnym Manfredem Van Vlierberghe z pracownikami Zakładu Energetycznego i Elektrociepłowni** poświęcamy osobny artykuł (*na str. 1 i 2*).

W ostatni poniedziałek maja **odbyło się WZD Krajowej Sekcji Hutnictwa NSZZ „Solidarność"**, podczas którego wybrano nowe władze na bieżącą kadencję. Jeśli chodzi o daty czerwcowych spotkań i posiedzeń, które zapowiedziano na zebraniu, to wymienić należy: posiedzenie ZOK w Dąbrowie Górniczej - 3 czerwca, posiedzenie Rady Nadzorczej AMP SA - 4 czerwca (w związku z odejściem p. Michela Wurtha wybrany zostanie nowy przewodniczący Rady) oraz spotkanie zespołu ds. ujednolicenia ZUZP - 17 czerwca.

Na zebraniu przewodniczących odnotowano ponadto, że:

*1 czerwca wyszło zarządzenie HR określające **warunki odejścia grupy pracownic z SSCE**, które pracowały dotąd w Krakowie. Osoby, które nie wyraziły zgody na dojazd do pracy w Dąbrowie otrzymają odprawy analogiczne do tych z 2011 r.,

* organizacje związkowe **w AM Tubular Products wynegocjowały wypłatę nagrody** za 2013 r. w wysokości 1000 zł, która zostanie wypłacona w 2 ratach z wyrównaniem za minione miesiące br.

UMOWA O PRACĘ

Umowa o pracę jest jedną z możliwości (obok powołania, mianowania, wyboru oraz spółdzielczej umowy o pracę) nawiązania stosunku pracy. Stronami umowy o pracę są pracownik i pracodawca (niekiedy agencja pracy tymczasowej). Poprzez zawarcie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju, na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem, w miejscu i czasie przez niego wyznaczonym. Pracodawca natomiast zobowiązuje się do zatrudnienia pracownika i wypłacania mu wynagrodzenia.

Umowy o pracę, w przeciwieństwie do umów cywilnoprawnych takich jak umowa zlecenie lub o dzieło – regulują przepisy kodeksu pracy. Ustawa ta wyróżnia kilka rodzajów umów o pracę, umowy terminowe tj. umowa na okres próbny, umowa na czas określony, umowa na czas wykonywania określonej pracy i umowa na zastępstwo, oraz umowę bezterminową – na czas nieokreślony.

Umowa o pracę powinna być zawarta na piśmie, sporządzona w dwóch jednobrzmiących egzemplarzach, po jednym dla każdej ze stron tj. pracownika i pracodawcy. Pracodawca powinien, najpóźniej w dniu rozpoczęcia pracy przez pracownika, potwierdzić pracownikowi na piśmie ustalenia co do stron umowy, rodzaju umowy oraz jej warunków. Nie ma jednak rygoru nieważności w przypadku braku formy pisemnej. W praktyce oznacza to, iż umowa o pracę mająca charakter ustny jest ważna i obowiązuje w zakresie ustalonym pomiędzy stronami. Niepotwierdzenie na piśmie zawartej z pracownikiem umowy o pracę powoduje, iż pracodawca lub osoba działająca w jego imieniu popełnia wykroczenie przeciwko prawom pracownika. Za powyższe wykroczenie inspektor pracy nakłada mandat karny lub kieruje wniosek o ukaranie do właściwego sądu.

W umowie o pracę powinny być zawarte strony umowy (pracownik i pracodawca), rodzaj umowy (np. umowa na czas określony), data zawarcia umowy oraz warunki pracy i płacy. Do obligatoryjnych elementów umowy o pracę regulujących warunki pracy i płacy należą: rodzaj pracy, miejsce wykonywania pracy, wynagrodzenie za pracę odpowiadające rodzajowi pracy (ze wskazaniem składników wynagrodzenia), wymiar czasu pracy oraz termin rozpoczęcia pracy.

Umowa o pracę może zawierać również inne elementy wynikające z porozumienia między pracownikiem a pracodawcą, jednak postanowienia umowy nie mogą być sprzeczne z kodeksem pracy lub mniej korzystne dla pracownika niż przepisy kodeksu pracy.

Stosunek pracy może wygasnąć lub zostać rozwiązany. Wygaśnięcie następuje w chwili zgonu pracownika.

Rozwiązanie stosunku pracy może nastąpić w trybie:

- porozumienia stron – pracownik i pracodawca uzgadniają dogodny dla obu stron termin rozwiązania umowy;
- za wypowiedzeniem – pracodawca lub pracownik składają drugiej stronie wypowiedzenie umowy na warunkach określonych w samej umowie lub zgodnie z przepisami kodeksu pracy. Rozwiązanie stosunku pracy następuje po upływie terminu wypowiedzenia;
- bez wypowiedzenia – tzw. zwolnienie dyscyplinarne. W taki sposób umowę może rozwiązać każda ze stron. Pracodawca może zwolnić pracownika bez zachowania terminu wypowiedzenia z winy pracownika np. w przypadku ciężkiego naruszenia przez pracownika podstawowych obowiązków pracowniczych. Pracownik również może rozwiązać umowę w tym trybie np. w przypadku gdy pracodawca dopuścił się Ciężkiego naruszenia podstawowych obowiązków wobec pracownika;
- po upływie terminu, na który została podpisana umowa.;
- w momencie wykonania przez pracownika określonego zadania - dotyczy to umów zawartych na czas wykonywania określonej pracy;
- w momencie powrotu pracownika do pracy - w przypadku umowy na zastępstwo.

W związku z rozpowszechnianiem nieprawdziwych informacji dotyczących wydzielenia i utworzenia nowej komórki organizacyjnej transportu i logistyki oświadczam, że nigdy nie byłem zwolennikiem i nie akceptowałem tych zmian organizacyjnych.

Jeżeli w dalszym ciągu będą rozpowszechniane nieprawdziwe informacje przez przedstawicieli NSZZ Pracowników dalsza współpraca pomiędzy krakowskimi związkami zawodowymi znajdzie się pod dużym znakiem zapytania.

Przewodniczący Zarządu KRH Władysław Kielian

Wybory w Krajowej Sekcji Hutnictwa

W dniu 26.05.2014. w Czechowicach-Dziedzicach odbyło się wyborcze 44. Walne Zebranie Delegatów Krajowej Sekcji Hutnictwa NSZZ „Solidarność". Gospodarzem WZD była tym razem Komisja Walcowni Metali Nieżelaznych Dziedzice.

Zebranie otworzył Przewodniczący KSH Adam Ditmer, a gości i delegatów przywitał Przewodniczący NSZZ „S" Walcowni Dziedzice kol. Bolesław Jonkisz. W części oficjalnej wystąpili zaproszeni goście. Burmistrz Gminy Czechowice-Dziedzice opowiedział o historii miasta i tworzeniu walcowni, która działa od roku 1896. Prezes Zarządu Walcowni mówił o dawnych i obecnych problemach zakładu. Prezes Hutniczej Izby Przemysłowo-Handlowej Stafan Dzienniak oraz Prezes Związku Pracodawców Przemysłu Hutniczego Andrzej Węglarz mówili o problemach całej branży hutniczej, tj. przemysłu stalowego, metali kolorowych i koksowniczego. W Polsce produkuje się ok. 8 mln ton stali. Drugie tyle, czyli kolejne 8 mln ton, zasila nasz rynek z zewnątrz. Mówcy podkreślali, że właśnie ta importowana stal „zabiera" nam 16.000 miejsc pracy plus kolejne ok. 50 tysięcy w branży okołohutniczej i pracującej dla hutnictwa.

Po części oficjalnej przystąpiono do spraw proceduralnych. Regionalna Sekcja Małopolski była reprezentowana przez 15 delegatów z AMP ze spółkami, HPR, Stalproduktu i AM Refractories.

Przewodniczącym KSH został ponownie wybrany Adam Ditmer z huty CMC Zawiercie, który uzyskał 51 głosów spośród obecnych 53 delegatów. Następnie została wybrana 22 osobowa Rada KSH, w skład której spośród naszych delegatów weszli: Gębara Andrzej, Jakubiec Wiesław, Orzeł Paweł i Stypuła Krzysztof (AMP Kraków), Synowski Mieczysław (AM Refractories) oraz Broszkiewicz Stanisław ze Stalprodukt Bochnia. Wybrano także 5 osobową Komisję Rewizyjną, ale do tego ciała nie zgłaszaliśmy naszego przedstawiciela. Na zakończenie dokonano wyboru delegatów do najwyższej struktury branżowej, czyli na Kongres Sekretariatu Metalowców. Krajowej Sekcji Hutnictwa przysługiwało 25 delegatów plus Przewodniczący KSH. Z Regionalnej Sekcji Małopolskiej wybrano 7 przedstawicieli: A. Gębarę, W. Jakubca, Wł. Kieliana, P. Orła, J. Smołę i K. Stypułę - wszyscy z AMP Kraków oraz M. Synowskiego z AM Refractories. Kongres odbędzie się w dniach 22-23 czerwca br. w Trzebnicy, na którym zostaną wybrane władze na lata 2014-2018.

Po zakończeniu WZD Sekcji odbyło się I zebranie nowo wybranej Rady, na którym Rada się ukonstytuowała. Dokonano też wyboru ścisłego Prezydium. Z Małopolski w skład Prezydium wszedł Przewodniczący Regionalnej Sekcji Andrzej Gębara, który został wybrany Wiceprzewodniczącym oraz Skarbnikiem Krajowej Sekcji Hutnictwa.

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI

Pismo wydawane przez KRH NSZZ "Solidarność" do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".
Red.: Leszek Kochan (red. odpowiedzialny), Mirosława Wlazińska
Nakład 1500 szt. Tel/fax 12/290-37-72, 12/290-38-29.
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, solidarnosc@krhhts.pl www.krhhts.pl