ARCELORMITTAL POLAND S.A. KOMISJA ROBOTNICZA HUTNIKÓW NSZZ Solidarność

Nowohucki Biuletyn Solidarności

Nr 9/1029
4 marca 2009 r.
Kraków

Bądźcie ...

... jak kwiat i jak słońce bądźcie,
bądźcie zawsze kochane przez świat
- tak jak bukiet,
bądźcie piękne jak róża bez wad,
bądźcie iskierką w naszym życiu,
jak blask księżyca na mrocznym niebie.

Wszystkim Kobietom w dniu Ich zbliżającego się święta życzymy wszelkiej pomyślności

Komisja Robotnicza Hutników NSZZ Solidarność

Posiedzenie zespołu centralnego

Pierwszym punktem ubiegłotygodniowego posiedzenia zespołu centralnego było podsumowanie Pakietu Socjalnego. Po raz kolejny ocena tego dokumentu ze strony pracodawcy była bardzo dobra. Z kolei strona związkowa w wielu punktach miała spore zastrzeżenia do realizacji zapisów Pakietu Socjalnego. Właściwie większe lub mniejsze uwagi dotyczą praktycznie wszystkich rozdziałów. Tę krytyczną ocenę związków zawodowych pracodawca wykorzystał kilka dni później w swoim piśmie, które cytujemy na str. 2, odnoszącym się do wniosku złożonego na poprzednim posiedzeniu zespołu centralnego - o rozpoczęcie rozmów na temat przedłużenia okresu obowiązywania Pakietu Socjalnego. W dniu posiedzenia zespołu centralnego wypowiedzi prezesa Zarządu odnośnie przedłużenia obowiązywania Pakietu były jeszcze obiecujące.

Kolejny omawiany temat to dodatkowa premia za dobre wyniki roku poprzedniego, o którą wystąpiły organizacje związkowe. Jeszcze pod koniec ubiegłego tygodnia miały być znane wstępne wyniki finansowe za 2008 r. w ArcelorMittal Poland. Na ich podstawie będzie można określić wysokość dodatkowej nagrody. Pracodawca przygotuje propozycje, które zostaną omówione na zespole roboczym. Tam wypracowane stanowisko zostanie przedstawione do akceptacji na zespole centralnym.

W punkcie dotyczącym wskaźnika przyrostu wynagrodzenia w roku bieżącym, tak pracodawca jak i związki zawodowe, nie zmieniły swojego zdania, czyli odpowiednio: *„nie powinien przekroczyć 0%”* i *„co najmniej 10%”*.

Omawiana była również propozycja pracodawcy zawieszenia premii w tym roku i wypłaty jej w styczniu 2010 roku. Obecni na spotkaniu przewodniczący związków zawodowych zdecydowanie ją odrzucili argumentując, że skoro dyrekcja nie zamierza w roku bieżącym zwiększyć płac, to nie można ich jeszcze pomniejszać.

Jak pisaliśmy w poprzednim numerze NBS, organizacje związkowe z krakowskiego oddziału zobowiązały się poruszyć kwe-

dokończenie na str. 2

STANOWISKO

KOMISJI ROBOTNICZEJ HUTNIKÓW NSZZ „SOLIDARNOŚĆ”
z dnia 3 marca 2009 r.

dotyczące projektu zamykania bram w krakowskim oddziale ArcelorMittal Poland S.A. oraz odbierania zezwoleń na wjazd samochodami prywatnymi pracownikom Huty oraz hutniczych spółek

Komisja Robotnicza Hutników NSZZ „Solidarność”, nie negując działań zmierzających do ograniczenia kosztów w ArcelorMittal Poland oraz pozostałych spółkach, **zdecydowanie przeciwstawia się zamiarom zamykania kolejnych bram wjazdowych i wejściowych na teren Huty oraz odbierania pracownikom zezwoleń na wjazdy samochodami prywatnymi. Te propozycje odbieramy jednoznacznie - jako działania antypracownicze pracodawcy.**

Nie zgadzamy się aby decyzje, dotyczące spraw pracowniczych, podejmowane były bez konsultacji z przedstawicielami pracowników, czyli organizacjami związkowymi działającymi w ArcelorMittal Poland. Uważamy, że do czasu zakończenia tych rozmów nie powinny zapadać żadne wiążące decyzje odnośnie zamykania bram i ograniczania ilości wjazdów samochodami prywatnymi.

Apelujemy do kierowników i przełożonych pracowników, by **do czasu podjęcia ostatecznych decyzji nie żądali od pracowników zwrotu zezwoleń na wjazd na teren Huty**.

Jednocześnie zwracamy się do pracowników ArcelorMittal Poland S.A. krakowskiego oddziału oraz pracowników hutniczych spółek o przeciwstawianie się zamiarom odbierania zezwoleń na wjazdy i wywieranej w związku z tym presji.

PS. W najbliższy piątek odbędzie się spotkanie z organizacjami związkowymi na ww. temat. Jeżeli pracodawca odstąpi od pierwotnych planów, to organizacje związkowe gotowe są wycofać przygotowywany protest.

dok. ze str. 1 **POSIEDZENIE ZESPOŁU ...**

stię cytowanego w ub. tygodniu pisma, na podstawie którego odbierane miały być wjazdy samochodami na teren Huty. W tej sprawie głos, w imieniu wszystkich organizacji związkowych, zabrał przewodniczący KRH. Zaapelował on do prezesa Zarządu Gregora Muestermanna o wycofanie się z projektu zamykania kolejnych bram i drastycznego ograniczania ilości zezwoleń na wjazdy samochodami. Władysław Kielian przypomniał, że każda z komórek organizacyjnych (wydziały, zakłady) zainwestowała w parkingi i place postojowe na terenie Huty, a tych właśnie brakuje przed Hutą. Ewentualne zrealizowanie przedstawionych propozycji może prowadzić do protestów.

Jednocześnie w ręce prezesa przekazane zostało pismo, przygotowane przez organizacje związkowe krakowskiego oddziału, które cytujemy poniżej.

Związki Zawodowe działające w ArcelorMittal Poland S.A. oddział Kraków wyrażają stanowczy protest przeciwko planowanym od 1 kwietna bieżącego roku działaniom polegającym na zamknięciu bram nr 2 i 8 w oddziale krakowskim firmy i znacznemu ograniczeniu wejścia i wjazdów na teren oddziału. Działania takie są znów przykładem pozorowanych oszczędności, które po raz kolejny negatywnie odbiją się na załodze naszej firmy i mogą nosić wręcz znamiona mobbingu. Zaznaczamy, że w odróżnieniu od innych przedsiębiorstw, oddział nasz nie posiada sieci parkingów przed bramą główną i rozbudowanego transportu wewnętrznego.

Ograniczenie ilości wjazdów i zamknięcie kolejnych bram uniemożliwi wielu pracownikom bezproblemowe dotarcie do zakładu, nie mówiąc już o wydłużeniu czasu dojazdu do miejsca pracy i powrotu do domu, przy ponoszeniu znacznie większych kosztów.

Jest to kolejne nie przemyślane działanie podejmowane zza biurka, bez niezbędnej analizy i konsultacji społecznej, drastycznie kontrastujące z prezentowanym w mediach obliczem ArcelorMittal Poland S.A. Potraktowanie ludzi i ich problemów w sposób nakazowo-rozdzielczy daje, niestety, dość jednoznaczny obraz pracodawcy.

Domagamy się więc wycofania się z tej decyzji i ewentualne podjęcie rozmów mających na celu ułatwienie pracownikom AMP S.A. pracy w tym przedsiębiorstwie, a nie wręcz utrudnianie i obciążanie pracowników wszystkimi kosztami kryzysu i ryzyka prowadzenia działalności gospodarczej. Nie uwzględnienie naszego pisma zmusi nas do podjęcia wszystkich dozwolonych prawem działań mających na celu dobro załogi AMP S.A.

Prezes Zarządu obiecał przeprowadzenie jaszcze raz wnikliwej analizy tematu tak bulwersującego załogę Huty i spółek.

Zatrudnienie w krakowskim oddziale

Na początku bieżącego roku w ArcelorMittal Poland zatrudnionych było 11.581 osób, w tym już liczone do stanu byłe Huty: Batory i Królewska. W krakowskim oddziale zatrudnionych w dniu 1 stycznia było 4.601 osób. W styczniu i lutym 2009 r. pracodawca złożył ofertę odejścia z pracy 221 pracownikom z naszego oddziału. Jednocześnie nie zaakceptował trzem pracownikom wniosków ofery odejścia.

W dniu 1 marca br. zatrudnienie w krakowskim oddziale wyniosło zatem 4.380 pracowników.

NIE DLA PAKIETU SOCJALNEGO

Pod koniec ubiegłego miesiąca organizacje związkowe AMP SA otrzymały odpowiedź dyrektora personalnego Andrzeja Wypycha na ich propozycję przedłużenia czasu obowiązywania Pakietu Socjalnego. Oto treść tego pisma:

Dotyczy: propozycji przedłużenia czasu obowiązywania Pakietu Socjalnego

W nawiązaniu do treści pisma Organizacji Związkowych, sygnatariuszy Pakietu Socjalnego z dnia 25.02.2004 r., dotyczącego propozycji podjęcia rozmów ze Stroną Związkową w sprawie przedłużenia czasu obowiązywania Pakietu Socjalnego, uprzejmie informuję, że Zarząd ArcelorMittal Poland S.A. oraz Inwestor Strategiczny nie wyrazili zgody na Państwa propozycję.

Zwracam uwagę, że w kontekście bardzo krytycznej oceny w zakresie realizacji poszczególnych postanowień Pakietu Socjalnego, złożoną propozycję przyjęliśmy z dużym zdziwieniem. Przeczy ona bowiem w istocie twierdzeniom Strony Związkowej o nie wywiązywaniu się przez Pracodawcę z postanowień Pakietu Socjalnego i jest dowodem na występowanie w Państwa stanowiskach oczywistych sprzeczności.

Pomimo powyższego, pragnąc zintensyfikowania działań w zakresie dialogu społecznego, proponuję Państwu rozważenie możliwości dodatkowego, pozaukładowego uregulowania niektórych zagadnień w sferze płacowo - socjalnej oraz w pewnych aspektach zatrudnieniowych.

Powyższe dokonane zostałoby poprzez podpisanie Porozumienia Socjalnego, którego treść zostałaby uzgodniona przez Strony. Uwzględniając fakt, że zdaniem Pracodawcy ww. Porozumienie powinno być elementem uzupełniającym Zakładowy Układ Zbiorowy Pracy dla pracowników Spółki, rokowania Stron w przedmiotowym zakresie powinny toczyć się równolegle z rozmowami na temat ZUZP lub też stanowić ich kontynuację.

W przypadku zaakceptowania przez Państwa ww. propozycji, Strona Pracodawcy opracuje i przekaże Stronie Związkowej stosowny projekt Porozumienia Socjalnego.

Materiały z ERZ (część 1)

Zgodnie z ubiegłotygodniowymi obietnicami rozpoczynamy cykl skrótów z opracowań doradcy Europejskiej Rady Zakładowej firmy „Syndex", jakie zostały przedstawione na ostatnim posiedzeniu prezydium ERZ ArcelorMittal. Opracowania te liczą ponad 500 stron, dlatego nie wszystkie zawarte w nich aspekty jesteśmy w stanie Państwu przedstawić w kolejnych numerach NBS. W dzisiejszym biuletynie skupimy się na opracowaniu pt.:

Utrzymać zatrudnienie, przygotować przyszłość: instrument częściowego bezrobocia w Europie.

Kryzys finansowy, który dał o sobie znać jesienią 2008 r., odbił się szeroko w brutalny sposób na przemyśle metalurgicznym pociągając za sobą czasowe zamknięcie zakładów. Decyzje te doprowadziły po raz pierwszy w historii przemysłowej i społecznej europejskiego sektora metalurgicznego, do wygaszania wielkich pieców, zwłaszcza w grupie ArcelorMittal.

Europejskie plany ożywienia gospodarczego, ogłaszane przez poszczególne rządy, dadzą pierwsze rezultaty nie wcześniej niż za rok. W tej sytuacji największym wyzwaniem w okresie kryzysu koniunkturalnego pozostaje zachowanie zdolności produkcyjnych w istniejących zakładach, przy jednoczesnym zmniejszeniu ciężarów kosztów stałych. Należy jednak zapewnić moż-

dokończenie na str. 4

Co nowego w polskim prawie?

50-latek tańszy dla pracodawcy

Dnia 1 lutego 2009 r. weszła w życie ustawa z 19 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw (Dz.U. z 2009 r. nr 6, poz. 33).

Nowelizacja wprowadziła wiele zmian, szczególnie dla pracodawcy, który zatrudnia pracowników po 50. roku życia. Jedną ze zmian jest skrócenie okresu wypłaty wynagrodzenia chorobowego finansowanego ze środków pracodawcy - z 33 do 14 dni.

Dotychczasowe przepisy Kodeksu pracy w art. 92 § 1 zobowiązywały pracodawcę do wypłaty wynagrodzenia za czas niezdolności do pracy za chorobę pracownika trwającą łącznie do 33 dni w ciągu roku. Po nowelizacji Kodeks pracy nakazuje pracodawcy uwzględniać wiek pracownika. Pracownik, który zachoruje po roku kalendarzowym, w którym ukończył 50 rok życia, otrzyma od pracodawcy wynagrodzenie za czas niezdolności do pracy tylko przez 14 dni. Od 15 dnia wypłatę zasiłku chorobowego przejmie ZUS.

Przepisy obejmują pracowników, którzy zachorowali najwcześniej w dniu wejścia w życie nowelizacji ustawy zatrudnieniowej (1 lutego br.). Ci, którzy zachorowali wcześniej, będą objęci jeszcze starym systemem, gdyż o zastosowaniu nowych przepisów decydować będzie moment powstania niezdolności do pracy.

Emerytura bez rozwiązania umowy o pracę

Do niedawna przepisy nie pozwalały otrzymywać emerytury osobom, które - mimo spełnienia warunków stażowych i wiekowych oraz uzyskania w ZUS decyzji o przyznaniu świadczenia - nie rozwiązały stosunku pracy ze swoim pracodawcą. Prawo do emerytury ulegało zawieszeniu, bez względu na to, ile kto zarabiał, do czasu rozwiązania stosunku pracy.

Po podpisaniu przez prezydenta ustawy z 21 listopada o emeryturach kapitałowych, która nowelizuje ustawę z 17 grudnia 1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t.j. Dz.U. z 2004 r. nr 39, poz. 353 z późn. zm.) wspomniane wyżej przepisy są już nieaktualne. Dzięki tej nowelizacji będzie można pobierać emeryturę z ZUS, mimo że świadczeniobiorca nie zwolnił się z pracy.

Ustawodawca przesądził, że nowe rozwiązanie będzie dotyczyć nie tylko osób, którym ZUS przyzna prawo do świadczenia po wejściu w życie ustawy, ale także tych, które już teraz mają zawieszoną wypłatę emerytury , bo nie zwolnili się z pracy. ZUS sam je poinformuje, że mogą już otrzymać emeryturę. Zostanie ona wypłacona po złożeniu do ZUS wniosku.

Przeciwko zwolnieniom emerytów

Osiągnięcie wieku emerytalnego przez pracownika nie może być wyłącznym powodem rozwiązywania stosunku pracy przez pracodawcę – orzekł Sąd Najwyższy, odpowiadając tym samym na pytanie prawne Rzecznika Praw Obywatelskich z października 2008 r. Rzecznik Janusz Kochanowski argumentował, że ukończenie 60 roku życia przez kobiety i 65 roku przez mężczyzn nie może być przeszkodą w kontynuowaniu zatrudnienia. Zwalnianie jedynie z powodu nabycia przez daną osobę praw emerytalnych jest zakazaną przez prawo europejskie dyskryminacją ze względu na wiek i płeć.

Choć w polskim prawie pracy nie ma zapisanego wprost zakazu dyskryminacji ze względu na wiek, to prawo wspólnotowe stwarza możliwości jego wprowadzenia. Dlatego, uznał Sąd Najwyższy, trzeba w interpretacji przepisów opierać się na dyrektywach prawa europejskiego. Uchwała oznacza, że SN będzie uchylał wszystkie wyroki co do sporów przed sądami pracy, w których wyłączną podstawą wypowiedzenia stosunku pracy było osiągnięcie wieku emerytalnego. Pracodawca, chcąc rozwiązać stosunek pracy, będzie musiał odwoływać się do „przyczyn rzeczywistych leżących po stronie pracownika, a nie pośrednich – jaką jest osiągnięcie określonego wieku”.

Chorujący pracownicy pod kontrolą

Zakład Ubezpieczeń Społecznych w komunikacie z dnia 3.02.2009 r. poinformował o przeprowadzonych w 2008 r. kontrolach prawidłowości orzekania o czasowej niezdolności do pracy oraz wykorzystania zwolnień lekarskich.

Dane finansowe, dotyczące obniżonych lub cofniętych świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, mówią o kwocie 78,4 mln złotych. Łączna kwota wypłaconych zasiłków wyniosła 4905,5 mln zł. W tym samym okresie pracodawcy wypłacili ze swoich środków 4317 mln zł. Z analizy raportu ZUS wynika, że blisko co dziesiąta osoba pobierająca zasiłek chorobowy z tytułu czasowej niezdolności do pracy była w rzeczywistości zdolna do pracy.

Kontrole dotyczą też sposobu spędzania czasu podczas trwającego zwolnienia. Jeżeli lekarz na zwolnieniu lekarskim zaznaczył kod 2 „chory może chodzić”, to trzeba wiedzieć, że kod ten uprawnia chorego jedynie do wykonywania zwykłych czynności życia codziennego. Wszystko, co nie mieści się w tym pojęciu, może być uznane za wykorzystywanie zwolnienia lekarskiego niezgodnie z jego przeznaczeniem.

Podczas ubiegłorocznej kontroli ustalono, że wśród osób przebywających na zwolnieniu lekarskim z powodu czasowej niezdolności do pracy aż 2772 osoby w sposób nieprawidłowy korzystały z tego zwolnienia.

Jeżeli po przeprowadzeniu kontroli okaże się, że pracownik nieprawidłowo korzysta ze zwolnienia lekarskiego, to nie tylko utraci on prawo do zasiłku chorobowego, ale również może być to przyczyną rozwiązania przez pracodawcę umowy o pracę w trybie przewidzianym przez art. 52 Kodeksu pracy.

Uprawnienie do skontrolowania przez lekarzy orzeczników ZUS zwolnień lekarskich jest realizowane na podstawie art. 59 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa. Prawo do kontroli wykorzystania zwolnień od pracy zgodnie z ich celem posiada także pracodawca, jeśli zgłasza do ubezpieczenia chorobowego więcej niż 20 pracowników. Pozostali pracodawcy muszą skorzystać z pośrednictwa ZUS.

Rośnie bezrobocie

Liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu stycznia 2009 roku wyniosła 1 634,4 tys. osób. Oznacza to, że była ona wyższa niż w grudniu 2008 r. o 160,6 tys. osób (czyli o 10,9%). Z danych GUS na koniec stycznia 2009 roku wynika, że 173 zakłady pracy zadeklarowały zwolnienie w najbliższym czasie 13,9 tys. pracowników, w tym z sektora publicznego 3,1 tys. osób. Przed rokiem takie deklaracje składały odpowiednio 32 zakłady, chodziło o 4,4 tys. pracowników, w tym z sektora publicznego 80 osób.

Eksperci szacują, że do końca tego roku stopa bezrobocia w Polsce wzrośnie do 16,5 procent. To bardzo dużo zważywszy, że wynosi to około 2,6 mln osób.

dok. ze str. 2 **MATERIAŁY Z ERZ**

liwość ochrony istniejących zdolności produkcyjnych przez okres nie krótszy niż rok, z zastosowaniem rozwiązań pozwalających utrzymać zatrudnienie, wprowadzić prace i szkolenia podnoszące wydajność zakładów i ich pracowników oraz utrzymać narzędzia produkcyjne w gotowości do ponownego uruchomienia.

Utrzymanie zdolności produkcyjnych w przemyśle metalurgicznym wymaga uwzględnienia różnych zależności, ujawniających się na poziomie ekonomicznym i społecznym i dotyczących pracowników produkcyjnych, personelu pośredniego oraz podwykonawców i pracowników tymczasowych. Wymaga też wsparcia w celu utrzymania wynagrodzeń. Jest to instrument antykryzysowy i zapobiegający pojawieniu się „zaklętego kręgu depresji ekonomicznej".

W cytowanym opracowaniu omówiona jest sytuacja w poszczególnych krajach i przepisy prawa w przypadku obniżenia czasu pracy i wynagrodzenia oraz bezrobocia. W wielu krajach funkcjonuje tzw. częściowe bezrobocie (kraje zachodnie, ale i także np. Czechy) polegające na wypłacie od 3 do 18 miesięcy ok. 50-80% wynagrodzenia brutto w przypadku nagłego spadku popytu przedsiębiorstwa. W tym czasie pracownicy zachowują prawny związek ze swoim przedsiębiorstwem. Na przykład w Belgii jedynie robotnicy mają prawo do bezrobocia z powodów ekonomicznych. Jeżeli mają rodziny, otrzymują wtedy 65% średniego wynagrodzenia brutto (1906 euro miesięcznie). W krajach tych istnieje także prawna możliwość zmniejszenia czasu pracy w tygodniu. W krajach zachodnich, w związku z kryzysem, rządy wprowadziły pod koniec 2008 roku dodatkowe gwarancje wypłat świadczeń lub rozszerzyły czasokresy ochronne dla pracowników.

W Polsce, o czym już pisaliśmy, prawo pracy reguluje wynagrodzenia za czas pracy nie przepracowany przez zatrudnionego, zwany czasem przestoju - płatnym (nie mniej niż 60% minimalnego wynagrodzenia), o ile jest nie z winy pracownika i niepłatnym, kiedy wina leży po stronie pracownika. Utrata wynagrodzenia w wyniku postoju nie jest w żaden sposób rekompensowana dodatkowym zasiłkiem wypłacanym przez urzędy pracy.

Premia za luty 2009 roku ...

... w ArcelorMittal Poland S.A. wynosi 4,4 proc. płac zasadniczych pracowników, to jest średnio po ok. 110 zł na osobę.

Podaruj sobie 1%

KRS 0000052378

Hutnicza Fundacja Ochrony Zdrowia i Pomocy Społecznej

Każdy darczyńca który podaruje Fundacji 1% podatku będzie mógł skorzystać z wszystkich oferowanych przez Fundację świadczeń .

Jednocześnie przypominamy o możliwości odpisu 1% podatku również z PIT 38 za sprzedaż akcji ArcelorMittal. Istnieje możliwość bezpłatnego rozliczenia tego PIT-a przez księgową Fundacji, pokój 105 budynek „S".

Pamiętaj: Wielu może więcej

„POPIEŁUSZKO" - film wart obejrzenia

W lutym wszedł na ekrany kin nowy polski film pt. „Popiełuszko. Wolność jest w nas" wg scenariusza i w reżyserii Rafała Wieczyńskiego. Film, trwający około 150 min., oparty został na faktach z życia charyzmatycznego księdza Jerzego, kapelana „Solidarności", bestialsko zamordowanego w 1984 r. W postać księdza wcielił się bardzo przekonywująco Adam Woronowicz.

Produkcja filmu trwała prawie siedem lat. Dlaczego tak długo, wyjaśnia reżyser Rafał Wieczyński: „Dwa lata poświęciłem pracy nad scenariuszem. Chodziło o poznanie ks. Jerzego, a potem skoncentrowanie się na wyborze rzeczy najważniejszych i ubranie tego w dramaturgię scenariusza filmowego. Odbywałem wiele spotkań, podróży, przesiadywałem w bibliotekach, docierałem do wielu dokumentów, ale przede wszystkim poznawałem ludzi. Później to już szukanie pieniędzy, które zajęło najwięcej czasu. Trzeba było przekonać wiele osób, że warto to zrobić i że jesteśmy w stanie to wykonać także od strony komercyjnej. Mieliśmy z tym naprawdę dużo zachodu. Od 2004 do 2007 trwało zdobywanie funduszy".

Film uzyskał bardzo dobre recenzje, w których często podkreśla się jego rolę edukacyjną, ponieważ rzetelnie przedstawia nie tylko losy głównego bohatera (od czasów dzieciństwa, aż po okrutną śmierć z rąk funkcjonariuszy SB), ale całe tło polityczne i społeczne czasów, w których żył ksiądz Popiełuszko.

Zachęcamy do obejrzenia tego filmu opowiadającego o człowieku, który „ze skromnego chłopaka z podlaskiej wsi stał się duchowym przewodnikiem narodu oraz symbolem odwagi w walce o wolność i prawdę".

Przewodniczących, którzy chcieliby zorganizować wspólne wyjście do kina na wspomniany film informujemy, że w „Multikinie" na Dobrego Pasterza cena biletów dla zorganizowanych grup (15 osób lub więcej) wynosi 12 zł na osobę. Rezerwacje grupowe pod nr tel. 012 376-43-24.

Koledze Romanowi Kokoszce
szczere wyrazy współczucia z powodu śmierci MATKI
składają koleżanki i koledzy z „Solidarności" Service Group ZM

Koledze Zbigniewowi Kąckiemu
szczere wyrazy współczucia z powodu śmierci MATKI
składają koleżanki i koledzy z „Solidarności" ZB

Koleżance Bożenie Smolińskiej
serdeczne wyrazy współczucia z powodu śmierci OJCA
składają koleżanki i koledzy z „Solidarności" ZG

Koledze Edwardowi Kurdzielewiczowi
wyrazy głębokiego współczucia z powodu tragicznej śmierci ŻONY
składają koleżanki i koledzy z „Solidarności" ZB

NOWOHUCKI BIULETYN SOLIDARNOŚCI

Pismo KRH NSZZ "Solidarność". Red.: Mirosława Wlazińska, Roman Wątkowski (red. odp.). Tel. 290-38-29, tel/fax 290 37-72. Nakład 2 000 szt. Numer zamknięto 04.03.2009 r. Do użytku wewnętrznego członków i sympatyków NSZZ "Solidarność".
e-mail: nbs.krh@poczta.fm, www.solidarnosc.krhhts.pl