

ZWIĄZKOWIEC



Nr 10, wrzesień 2008

Gazeta Niezależnego Związku Zawodowego Górników BOT KWB Turów S.A.

Wydawnictwo do użytku służbowego

O wskaźnikach i emeryturach....

W marcu br. strona społeczna i Zarząd naszej Kopalni ustaliły wysokość wskaźnika przyrostu wynagrodzeń w 2008 roku na poziomie 8,4%. W podpisanym wówczas porozumieniu ustalono również, iż w przypadku zmian wskaźników w innych spółkach BOT GiE S.A. lub wzrostu inflacji strony powrócą do negocjacji wysokości wskaźnika.

Okazało się, że marcowy wskaźnik nie zrekompensował galopady wzrostu cen żywności, paliwa i opłat. Spowodowało to znaczny wzrost kosztów utrzymania każdej rodziny. Rozpoczęto negocjacje i istnieje szansa na większy wskaźnik wzrostu wynagrodzeń. Argumentów jest kilka. Coroczny przyrost wskaźnika wynagrodzeń nie pozwolił zmniejszyć różnicy płac przeciętnego wynagrodzenia w spółkach BOT GiE.

Nasza Kopalnia od kilku już lat ma w spółce BOT najniższą przeciętną płacę i jesteśmy na szarym końcu. Obserwując wysokość przeciętnych wynagrodzeń osiągniętych w spółkach Grupy BOT w poprzednich latach, możemy stwierdzić, że pomimo deklaracji podejmowania działań mających na celu stałe zmniejszanie dysproporcji aż do wyrównania zarobków Kopalnię Turów dzieli coraz większy dystans.

Ciągle obiecują nam, że dorównamy do innych. Ale kończy się tylko na obietnicach. Jeżeli utrzyma się takie tempo wzrostu płac w naszej spółce, to szanse są mizerne, nawet w ciągu kilkunastu lat. Dochodzą do nas wieści od kolegów z Kopalni Bełchatów, że prawdopodobnie u nich wskaźnik przyrostu płac na koniec 2008 wyniesie 15%.

Dlatego też zaproponowane 250,00 zł do każdej grupy nie jest kwotą wygórowaną, lecz tylko minimum i to za-



sadnym i koniecznym. Związki zawodowe w naszym zakładzie powinny nie ustępować przy negocjacjach i czynić starania, aby załoga za godną pracę otrzymywała też godną płacę. Przecież mamy w Zarządzie Kopalni przedstawiciela Załogi, który wywodzi się z szeregu związkowców. Nie są mu przecież obce problemy pracowników. Uważamy, że wie co odczuwają pracownicy, którzy żyją w ubóstwie, bo tylko nieliczni pływają się w luksusie. A prognozy są na dodatek pesymistyczne! Rząd zapowiada nam tylko podwyżki, ale niestety nie płac.

Pracownik gdy odchodzi na emeryturę jest rozczarowany, że jego uposażenie jest tak niskie. Ponieważ jego

wskaźnik indywidualny (jest to stosunek rocznego wynagrodzenia do przeciętnego rocznego wynagrodzenia krajowego) w stosunku do płacy krajowej jest niekorzystny, a ma wpływ na wysokość emerytury. To znaczy, że płaca krajowa rośnie. Ostatni wzrost jest bardzo dynamiczny. W ubiegłym roku około 10%, o tyle wzrosła tzw. baza do naliczania emerytury. W roku bieżącym, tylko w I półroczu, wzrost wyniósł 11%. Dlatego nasz kopalniany indywidualny wskaźnik ma od kilku lat tendencję spadkową.

Jak to wszystko się ma do hasła godna praca to godna emerytura? Chyba nie ma u nas racji bytu...

O stanowisku NZZG w sprawie sposobu podziału wskaźnika wzrostu wynagrodzeń czytaj na stronie 3-iej.

Kto i z kim chciał wydoić Fundusz Socjalny?

18 sierpnia Prezes KS Turów Zgorzelec S.A. wystąpił do Prezesa naszej Kopalni z informacją o terminie startu rozgrywek koszykówki oraz propozycją sprzedaży karnetów. W swoim piśmie stwierdził m.in.: „*chcąc wyróżnić Państwa, jako jednego z głównych sponsorów klubu, zapewnić dostępność odpowiedniej liczby karnetów i ułatwić ich dystrybucję wśród pracowników, uważamy iż powinniśmy umożliwić Państwu kupiono karnetów w pierwszej kolejności, przed rozpoczęciem otwartej sprzedaży.*”. Prezes Klubu poinformował również, że ceny karnetów wyniosą od 450,00 do 550,00 zł w zależności od sektora hali.

W swoim Biuletynie – nr 4 (26) z sierpnia 2008 roku – kopalniana „Solidarność” podaje do ogólnej wiadomości fakt, iż **19 sierpnia** „... związek nasz zaproponował wykorzystanie dofinansowania z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych do karnetów i zmniejszenie tym samym kosztów ich zakupu dla pracownika o 50%” bez względu na wysokość wynegocjowanej ceny. Dalej stwierdzają: „*Niestety przedstawiciele dwóch związków zawodowych stanowczo przeciwstawili się naszej propozycji. Pozostało pytanie – dlaczego? Czy ich związkowcy nie interesują się koszykówką? A może wykorzystują dofinansowanie z ZFŚS na wyjazdy do operetki, do teatru, na Bielany itd. Kultura ważniejsza od sportu? Być może. Turystyka chyba również, bo tam też się przeznaczają niemałe środki z ZFŚS.*”.

20 sierpnia ukazała się informacja o sprzedaży karnetów w hali wyplat w dniach 8-9 września w cenach: miejsca siedzące w sektorach B i E – 450,00 zł, sektory, B i E I rząd – 350,00 zł, sektor IV – 400,00 zł, sektory A, C, D, F – 350,00

zł, miejsca stojące – 250,00 zł.

20 sierpnia NZZG w swoim wystąpieniu do Zarządu KS Turów Zgorzelec S.A. stwierdził, iż „*nie znajduje powodów do proponowanej drastycznej podwyżki cen karnetów na mecze koszykówki. Jako pracownicy jednego z głównych i wieloletnich sponsorów żądamy utrzymania cen karnetów na poziomie roku ubiegłego*”. **W efekcie wystąpienia NZZG, jeszcze tego samego dnia, ceny karnetów została ustalona na: miejsca siedzące w sektorach B i E – 300,00 zł, sektory, B i E rząd od IV do VI – 250,00 zł, sektory A i F – 220,00 zł, miejsca stojące – 150,00 zł. Bez żadnych dopłat z Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Okazuje się, że wystarczyło tylko napisać...**

Z powyższych faktów wynika dla nas kilka prawd życiowych:

po pierwsze – okazuje się, że „*kto szybko płaci – dwa razy płaci*”. Mimo takiego słodzenia Kopalni - zaproponowane ceny karnetów dla jej pracowników były strasznie wysokie. Na szczęście NZZG nie kupił dobrej woli Prezesa KS Turów Zgorzelec S.A.;

po drugie – nie swoje pieniądze łatwo jest rozdawać lekką ręką, zwłaszcza te z ZFŚS;

po trzecie – to prawda, że jednym z tych dwóch związków które nie wyraziły zgody na dopłaty do karnetów z ZFŚS był

NZZG i wcale się tego nie wstydzimy;

po czwarte – już dawno minęły czasy, gdy jedynie słuszna i przodująca siła Narodu wybierała i dyktowała co dla tego Narodu jest najlepsze. Powinien o tym pamiętać zwłaszcza związek, który w swojej nazwie ma słowo oznaczające szczególną więź międzyludzka;

po piąte – NZZG nie chce rozstrzygać co jest ważniejsze sport czy kultura. Wybory chcemy pozostawić samym pracownikom. Dlatego też od wielu już lat staramy się o wynegocjowanie tzw. „*Indywidualnej Karty Socjalnej. Wtedy o słuszności wyborów będą decydowali sami pracownicy*”. Niestety nie wszystkie kopalniane związki zawodowe do Karty dojrzały;

po szóste – na wszystko jest czas i do wszystkiego trzeba dorosnąć, i do koszykówki, i do Bielany, a zwłaszcza do teatru i operetki;

po siódme – o swoje trzeba walczyć.



Warto wiedzieć i pamiętać

Być może część z pracowników nie zdaje sobie sprawy z różnic między urlopem wypoczynkowym, a czterema dniami urlopu na żądanie. Ten ostatni jest przywilejem pracownika wynikającym z art. 167 Kodeksu Pracy. **Przełożony nie może odmówić jego udzielenia.** Zgłoszenie w pierwszym dniu tego urlopu musi być uwzględnione. Urlop na żądanie można zgłosić osobiście, tele-

fonicznie, faksem, a nawet przesyłając szefowi SMS.

Pracodawca nie uwzględnia tych czterech dni w planie urlopowym. Jeżeli nie wykorzystamy urlopu na żądanie lub skorzystamy w mniejszej ilości, to pozostałe dni przechodzą na rok następny, ale już jako normalne dni urlopu. Należy pamiętać, że zgodnie z art. 168 k.p., pracownik może go połączyć i

wykorzystać w dowolnym terminie z obecnym urlopem wypoczynkowym.

Mając na uwadze te wyjaśnienia, należy stwierdzić, że pracownicy mają obowiązek wykorzystać do 31 marca dni urlopu zaległego „zwykłego”. Natomiast dni niewykorzystanego w 2008 roku urlopu na żądanie „przechodzą” na rok 2009 jako „normalny”, ale pracodawca nie może domagać się wykorzystania ich do końca pierwszego kwartału.

Co ze wskaźnikiem??

Wszyscy wiemy, że są prowadzone rozmowy związków zawodowych z zarządem kopalni, rozmowy nad wielkością i sposobem podziału „*dodatkowego*” wskaźnika wzrostu wynagrodzeń spowodowanego większą niż zakładano inflacją w kraju. Związki zawodowe stoją przed trudnym zadaniem jak to zrobić w rzetelny, a w odczuciu pracowników – w najbardziej sprawiedliwy sposób. Tutaj oczekiwania są różne, inny sposób podziału dodatkowych pieniędzy widziany jest przez zarząd, a inny jest oczekiwany przez załogę. Znaczna część załogi kopalnianej uważa, że skoro dodatkowa kwota będąca do podziału wynika z większej inflacji niż zakładano, to pieniądze te powinny być przypisane w równej wielkości do podstawy wynagrodzenia każdemu pracownikowi. Jako pracownicy tego zakładu oczekujemy, że związki zawodowe staną na wysokości zadania i wyjdą naprzeciw oczekiwaniom załogi. Uważamy również, że tutaj duże, jak nie

największe pole do działania ma przedstawiciel pracowników w zarządzie kopalni. Sądźmy, że wykaże on się dużą determinacją i zaangażowaniem doprowadzając do wypełnienia wcześniejszych pozwoleń na równanie średnich dochodów w zakładach tworzących

Niezależny Związek Zawodowy Górników wystąpił już 14 lipca 2008 roku do Zarządu naszej Kopalni z wnioskiem o uruchomienie z dniem 1 września br. regulacji płacowej polegającej na podwyższeniu indywidualnej stawki osobistego zaszeregowania wszystkich pracowników Spółki o kwotę 250,00 zł.

grupę BOT. Dlaczego my jako jedyni nie możemy nigdy osiągnąć nic ponad to, co nam oferuje zarząd kopalni? Może mamy słabe, źle współpracujące ze sobą związki zawodowe, może mamy kiepskich przedstawicieli z ramienia załogi, którzy nie dbają o godne dochody naszych pracowników? Wiadomo jest, że wskaźnik został przekroczony w Elektrowni Opole, mamy również sygnały,

że wskaźnik w Bełchatowie za 2008 r. ma wynosić 15%. Dlaczego zawsze my mamy iść na samym końcu tego orszaku? Czyż mamy inne żołądki? Praca dla idei upadła wraz z komuną, wszyscy pracujemy dla pieniędzy, a często zdarzają się takie sytuacje, że pracownik z 25 letnim stażem jest zatrudniony na VII grupie!!!! Czy to jest prawidłowe?? Odpowiedzmy sobie sami na to pytanie. W tej chwili załoga oczekuje od swoich przedstawicieli tych związkowych jak, i w zarządzie kopalni, i radzie nadzorczej, że zrobią wszystko, aby te dzielone „*inflacyjne*” pieniądze były wliczone w równą wielkość do podstawy wynagrodzenia każdego pracownika.

Związek umotywował swoje stanowisko o wiele wyższym wzrostem kosztów utrzymania niż przewidywały wskaźniki makroekonomiczne oraz rosnącym niezadowoleniem załogi wynikającym z pogorszenia warunków życia co może prowadzić do niepokoju społecznego.

O co tak naprawdę walczymy dla Załogi?

W drugiej dekadzie czerwca przewodniczący NZZG wystąpił do Prezesa naszej Kopalni z wnioskiem o jak najszybsze przystąpienie do rozmów m.in. w sprawach:

- **wprowadzenia w ZUZ zmian w części dotyczącej wykazu stanowisk zaliczanych do pracy górniczej**, które w sposób szczególnie korzystny mogą wpłynąć na uposażenie emerytalne naszych pracowników. Znaczna korzyść finansowa wynikałaby z objęcia bardzo dużej grupy pracowników Kopalni – a przez zastosowanie większego przelicznika – do wyliczenia emerytury czy renty przez Zakład Ubezpieczeń Społecznych właśnie dzięki wprowadzeniu zmian zaproponowanych przez NZZG. Taka zmiana nie obciąża finansów zakładu, a zyska załoga. Trzeba zaznaczyć, iż stosowne zmiany w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy dotyczące wykazu stanowisk wprowadzono w KWB Bełchatów oraz podpisano gwarancje podwyższenia kategorii

zaszeregowania dla pracowników, których przenosi się do pracy zmianowej. Nie widzimy powodów, dla których podobnymi zapisami i gwarancjami nie może być objęta nasza Załoga.

- **podpisanie porozumienia gwarantującego pracownikom zdejmowanym z pracy zmianowej podwyższenia stawki osobistego zaszeregowania o dwie kategorie wyżej**. Uważamy, iż podejmowanie decyzji przez pracodawcę w kwestii likwidacji pracy zmianowej – zarówno stosunku do całego oddziału jak i jednego pracownika, powoduje duże i niekorzystne zmniejszenie zarobku pracowniczego. Podpisanie porozumienia w wersji zaproponowanej eliminuje drastyczne pogorszenie sytuacji finansowej pracownika zdejmowanego z pracy zmianowej.

- **wprowadzenie zapisów w Regulaminie Funduszu**

świadczeń Socjalnych przez wprowadzenie tzw. „*Indywidualnej Karty Socjalnej*” na podobieństwo zasad obowiązujących w Elektrowni Turów czy też Kopalni Bełchatów. Załoga od kilku lat w sposób wyraźny określiła się za wprowadzeniem takiego zapisu.

- **wprowadzenie bonów żywieniowych, którymi objęta zostanie cała załoga Kopalni**. Po raz kolejny wnosimy propozycję wprowadzenia bardzo korzystnej formy zabezpieczenia pracowniczego poprzez wprowadzenie bonów żywieniowych dla całej załogi. Takie rozwiązania wprowadzane są wielu zakładach w Polsce, do czego zachęca ustawodawca zwalniając pracodawcę od kosztów pochodnych.



Z Kroniki Związkowej...

Jak donosi Tymoteusz Staniucha w Kronice Związkowej OPZZ nr 161 z 8 września br. Związek Zawodowy Górników zwrócił uwagę na nieodpowiedzialną politykę państwa wobec górnictwa. ZZG twierdzi, iż obniżenie mocy produkcyjnych polskich kopalń doprowadziło do zapóźnienia całego sektora o całe lata. Zmiany tej polityki nie widać, wydobywanie ciągle spada, spada także kaloryczność węgla, gdyż nie otwiera się nowych pokładów tylko wykorzystuje stare, ceny od długiego czasu windują do góry. Dla górnictwa jest to jednoznaczny sygnał do rozpoczęcia inwestycji w sektorze, gdyż polskiego węgla nie wystarcza na popyt generowany przez krajową energetykę. Mimo założeń budowy 1 GW mocy każdego roku realizuje się tylko jeden projekt bloku energetycznego w Bełchatowie o mocy 880 MW w ciągu następnych 5 lat, co może nie wystarczyć nawet na utrzymanie obecnego poziomu produkcji energii. ZZG domaga się publicznej informacji rządu o stanie polskiego górnictwa i energetyki oraz przedstawienia planu na działanie w tych obszarach, rozpoczęcia publicznej debaty w mediach o węzłowych problemach górnictwa i elektroenergetyki oraz rozpoczęcia dyskusji z przedstawicielami górnictwa, elektroenergetyki i związkami zawodowymi na kształt „Energetycznego Okrągłego Stołu”.

Zapraszamy do Czeskiej Pragi

NZZG organizuje jesienią br. wycieczkę autokarową do czeskiej Pragi. W programie wyjazd ok. godz. 8.30, Hradczany (katedra św. Vita, Zamek Praski, Pałac Prezydencki, Złota



Uliczka, ogrody zamkowe, Mała Strana - Most Karola, Stare Miasto (rynek i Ratusz) Plac Vaclawa, ok. godz. 19.00 spektakl „Grające Fontanny” (pokaz światła i dźwięku). Planowany powrót ok. godz. 21.30, przyjazd do Zgorzelca ok. 0.30. Konieczne jest posiadanie paszportów lub dowodów osobistych. Szczegóły (termin i koszt wycieczki uzależnione od ilości chętnych) zostaną podane w oddzielnych komunikatach. Chętnych prosimy o kontakt z biurem Związku, tel. 5-687, 6-100.



Warto wiedzieć...

Czy niespełnienie oczekiwań pracodawcy może być przyczyną wypowiedzenia?

Wypowiedzenie umowy o pracę zawartej na czas nieokreślony dokonywane przez pracodawcę musi być uzasadnione. Przepisy prawa pracy nie precyzują przyczyn, które mogą uzasadniać wypowiedzenie umowy o pracę. Ich konkretyzacja następuje w orzecznictwie sądowym. Czy niespełnienie oczekiwań pracodawcy jest uznawane za wystarczającą przyczynę wypowiedzenia umowy o pracę?

W orzecznictwie Sądu Najwyższego uznaje się, że pracodawca może zasadnie wypowiedzieć umowę o pracę, jeżeli pracownik samodzielnie organi-

zujący wykonywanie swoich obowiązków nie osiąga wyników porównywalnych z innymi pracownikami, a pracodawca może przewidywać, że zatrudnienie nowych pracowników pozwoli na osiągnięcie lepszych rezultatów pracy. Pracodawca w ramach realizacji zasady doboru pracowników w sposób zapewniający najlepsze wykonywanie realizowanych zadań ma bowiem prawo do zatrudniania pracowników, którzy dają najlepszą gwarancję wykonywania obowiązków w sposób przez niego oczekiwany. Wysokie wymagania stawiane są w szczególności pracownikom zatrudnianym na stanowiskach kierowniczych lub samodzielnych, którzy powinni wykazywać się większą inicjatywą i operatywnością w prawidłowym organizowaniu pracy. Co do zasady obojętne jest, czy brak oczekiwa-

nych wyników pracy spowodowany jest niestarannym wykonywaniem obowiązków pracownika czy przyczynami obiektywnymi, leżącymi po stronie pracownika, np. nieudolnością w działaniu. Jeżeli pracownik nie osiąga oczekiwanych wyników wskutek swojej bezczynności i bierności, wypowiedzenie umowy nie powinno być uznane za przerzucenie na pracownika ryzyka osiągnięcia efektu działania. Jeżeli jednak brak wyników spowodowany jest przyczynami obiektywnymi, nieleżącymi po stronie pracownika, wypowiedzenie nie będzie uzasadnione.

Przyczyna wypowiedzenia powinna być prawdziwa i konkretna. Konkretność przyczyny wymaga jej sprecyzowania, co oznacza, że nie wystarczy ogólnikowy zwrot - niespełnienie oczekiwań pracodawcy - konieczne jest wskazanie konkretnych okoliczności, które uzasadniają tezę, że pracownik nie spełnia tych oczekiwań. Pracownik powinien również wiedzieć, jakie są oczekiwania pracodawcy. Kryterium oceny pracy nie mogą stanowić oczekiwania, o których pracownik nie wie, zawierając umowę o pracę, i o których pracodawca nie informuje go w czasie trwania stosunku pracy.

Na podst. Gazety Prawnej,
autor: Agnieszka Lechman-Filipiak,
radca prawny, Kancelaria Linklaters

