

NSZZ

Solidarność

# PRZEMIA

Nr 10/2010(31.V.2010)

Dwutygodnik Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi

Konflikty, które nie powinny mieć miejsca

## NSZZ „Solidarność”

### Pol-Miedź Trans apeluje

Pracownicy zatrudnieni jako kierowcy w Pol-Miedź Trans Sp. z o.o. wykonujący przewóz pracowniczy często są pod obstrzałem niezadowolonych górników.

W ostatnim czasie nasilają się incydenty pomiędzy kierowcami autobusów pracowniczych, a powracającymi z pracy górnikami. Częstym początkiem incydentu jest wysuwana przez górników prośba do kierowcy o opóźnienie czasu odjazdu autobusu. Kierowca zobowiązany do przestrzegania obowiązującego go rozkładu jazdy – odmawia i... rozpoczyna się konflikt.

Zaognieniu sytuacji sprzyja nerwowa sytuacja po stronie kierowców, którzy nie dość, że nie otrzymują wynagrodzenia adekwatnego do ich pracy i obowiązujących cen, to jeszcze w ich zakładzie, co chwila następuje redukcja zatrudnienia. Górnicy, którzy już od kilku lat czekają na waloryzację podstawowego wynagrodzenia, corocznie protestujący, też mają nerwy zszargane przez pracodawcę. Trudne, nerwowe czasy potęgują konflikty i doprowadzają do wybuchu agresji, która tak naprawdę nie służy żadnej ze stron.

**„Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” Pol-Miedź Trans apeluje do wszystkich pracowników KGHM i Pol-Miedź Trans o rozważę, o nie uleganie emocjom i powstrzymanie się od wzajemnej agresji. Nie powodujmy konfliktów, nasze kłótnie nie rozwiążą naszych problemów, wzmacniają tylko pracodawcę, który w chwili obecnej jest zainteresowany jedynie jak największym zyskiem - nasze potrzeby go nie interesują.”** – mówi Adam Januchta przewodniczący KM NSZZ „Solidarność”.

Zakończyły się rokowania w sporze zbiorowym o gwarancje pracownicze w KGHM Polska Miedź S.A. Oddział Zakłady Górnicze „Polkowice – Sieroszowice”

## Mediator nie doprowadził do porozumienia

Pracodawca nie chce zawrzeć porozumienia w sporze zbiorowym prowadzonym przez „Solidarność” o zawarcie w ZUZP gwarancji zatrudnienia dla pracowników KGHM Polska Miedź S.A. - w przypadku przewidywanej restrukturyzacji, wynikającej z prowadzonej prywatyzacji KGHM Polska Miedź S.A. - Stronie społecznej pozostaje tylko referendum w/s strajku o gwarancje zatrudnienia, pakiet medyczny i wolność związkowa!

Od 30 listopada 2009r. Sekcja Krajowa Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” prowadzi spór zbiorowy, tj. od momentu, **gdy na zgłoszone przez Sekcję** - w imieniu Komisji Zakładowych poszczególnych Oddziałów - **postulaty dot.:**

1. zabezpieczenia zatrudnionych w KGHM Polska Miedź S.A. na wypadek dalszej prywatyzacji Spółki poprzez zawarcie: Porozumienia Zbiorowego – Umowy Społecznej zawierającej gwarancje zatrudnienia oraz utrzymania na niepogorszonej poziomie uprawnień i świadczeń pracowniczych przez okres 20 lat dla wszystkich pracowników KGHM,
2. wpisania do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowni-

ków KGHM Polska Miedź S.A. obowiązującego „Pakietu Medycznego”,

3. zaniechania naruszania przysługujących związkowi zawodowym praw i wolności, w tym wynikających z wewnątrzzakładowych aktów prawa pracy, w szczególności uprawnień związków zawodowych do dokonywania wspólnie z pracodawcą wyjaśnień treści postanowień Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników KGHM Polska Miedź S.A.,  
- Zarząd KGHM Polska Miedź S. A. prezesa Herberta Wirtha, **odpowiedział negatywnie.**

Herbert Wirth Prezes Zarządu KGHM Polska Miedź S.A. odmówił podjęcia negocjacji i poinformował Solidarność, że stroną w imieniu pracodawcy w zaistniałym sporze zbiorowym są poszczególni pełnomocnicy (dyrektorzy) Oddziałów Spółki, a nie Zarząd KGHM.

Komisje Zakładowe NSZZ „Solidarność” umiejscowione na poszczególnych Oddziałach KGHM działając w dobrej wierze i szanując stronę pracodawcy przystąpiły do negocjacji z dyrektorami Oddziałów. W trakcie negocjacji w ramach sporu szybko wyszło na jaw, że pełnomocnictwa udzielone dyrektorom przez Zarząd Spółki nie obejmują swym zakresem przedmiotu sporu. Wobec braku możliwości uzyskania porozumienia z dyrekcją, która nie posiada stosownych pełnomocnictw, Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” O/ZG „Polkowice – Sieroszowice” spisała z pracodawcą (przedstawicielami dyrekcji Oddziału) protokół rozbieżności. Strony sporu nie mogąc uzgodnić mediatora wystąpiły o jego wyznaczenie do Ministra Gospodarki, Pracy i Polityki Społecznej, który **wskazał Pana Zdzisława Śladowskiego.**

W dniu 20 maja 2010r. odbyło się spotkanie stron sporu zbiorowego w obecności mediatora.

**Strony przedstawiły swoje stanowiska:**

Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” O/ZG „Polkowice – Sieroszowice” **podtrzymała przedstawione powyżej żądania zgłoszone w imieniu zatrudnionych pracowników.**

Przedstawiciele pracodawcy powtórzyli swoje wcześniejsze stanowisko, że nie mogą spełnić żądań strony związkowej, ponieważ **wszystkie żądania dotyczą Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników KGHM Polska Miedź S.A.**

Ponadto przedstawiciele pracodawcy stwierdzili, że ich zdaniem wprowadzenie dodatkowych postulatów do ZUZP stanowi faktycznie zmianę układu. A zmiana ZUZP może być przedmiotem sporu po wcześniejszym jego wypowiedzeniu.

Zdaniem strony związkowej opartym na poglądach przedstawicieli literatury prawnej, możliwy jest spór zbiorowy, gdy żądanie nie ma związku z treścią zawartego układu ani innego porozumienia zbiorowego, a także wtedy, gdy dotyczy jakiejś sprawy już uregulowanej, ale wychodzi poza granice jej unormowania. Zgodnie z tym zapatrywaniem, w razie zawarcia układu zbiorowego pracy, w którym nie ma odpowiednich dyspozycji dotyczących przedmiotu zdań, związek zawodowy - bez konieczności wypowiedzenia układu - może wszcząć spór zbiorowy o realizację wskazanych w postulatach spraw.

NSZZ „Solidarność” z całą stanowczością podkreślił, iż zgodnie z prezentowanymi poglądami nie dąży do zmiany treści układu zbiorowego pracy, a jedynym jej celem jest zapewnienie pracownikom należnych im gwarancji zatrudnienia oraz gwarancji świadczenia usług medycznych.

**Wobec rozbieżności stanowisk i niemożności zawarcia porozumienia w obecności mediatora strony podpisały protokół rozbieżności.**

Kiedy zakończy się w KGHM Polska Miedź S.A. spór zbiorowy prowadzony od 30 listopada 2009r. przez NSZZ „Solidarność” z pracodawcą?

**Wszystko wskazuje na to, że obecny Zarząd KGHM dąży do wywołania protestu pracowniczego w formie strajku. NSZZ „Solidarność” przeszedł wszystkie drogi przewidziane prawem w celu zapewnienia pracownikom bezpieczeństwa pracy. Jakże dalsze działania zostaną podjęte? O tym zdecyduje załoga KGHM Polska Miedź S.A.**

## Zakupy pozornie tańsze

Dla uzasadnienia swego istnienia i efektywności projektu prowadzą sprawozdawczość kreatywną.

Zdążyliśmy się już przyzwyczaić do tego, że Centralne Biuro Zakupów przy Biurze Zarządu KGHM Polska Miedź S.A. dla uzasadnienia swego istnienia gotowe jest do wszelkiej dezinformacji, co po raz kolejny uczyniło w styczniowym raporcie dotyczącym jego funkcjonowania w okresie od czerwca do końca 2009r.

### Część 1 – wymiar finansowy

Już we wstępie Raportu zaakcentowano osiągnięte, zdaniem CBZ, oszczędności szacowane na ponad 300 mln zł, przy planowanych wcześniej na około 200 mln zł.

Nie podaje się w raporcie konkretnej wyliczonej wartości efektów oszczędnościowych. Przedstawione są one w postaci wartości szacunkowej. Wartością szacunkową operuje się również w załączonych do raportu tabelarycznych zestawieniach dokonywanych przez CBZ zakupów.

Dla zobrazowania zastosowanych w raporcie technik manipulacyjnych koniecznym jest krótkie wyjaśnienie terminu „wartości szacunkowej”, co przydatne będzie również do oceny bylejakości całego Raportu.

Oto jedna z dostępnych interpretacji pojęcia „wartości szacunkowej”:

Przepisy ustawy z dnia 29 stycznia 2004 r. Prawo zamówień publicznych (Dz. U. z 2007 r., Nr 223, poz. 1655 z późn. zm.) wprowadzając pojęcie „wartości szacunkowej” uczyniła z niej de facto punkt wyjścia wszelkich działań zamawiającego, związanych zarówno z planowaniem jak i udzielaniem zamówień. Sama kwota, stanowiąca wartość szacunkową zamówienia, jest jedynie kategorią techniczną, wartością umożliwiającą m.in. zakwalifikowanie danego postępowania np. do przeprowadzenia postępowania w określonym trybie. Ponadto zgodnie z art. 45 ust. 4 oraz 5a p.z.p. wartość zamówienia stanowią także punkty wyjścia dla obliczenia kwoty żądanego wadium.

W świetle powyższego dalece nieuprawnionym jest posługiwanie się przez CBZ wartością szacunkową do wyliczenia efektu oszczędnościowego procesów zakupowych.

Ponieważ rzeczywistych efektów brak, a ujawnienie prawdy mogłoby nieźle poturbować CBZ, zastosowano klasyczną manipulację informacyjną. Swobodnie kształtowane wartości szacunkowe z planów projektów zakupowych zestawiono z konkretnymi kwotami wynegocjowanymi, czy też wycycytowanymi. Zestawione i nieporównywalne ze sobą wartości nie mogą stanowić podstawy do obliczania jakichkolwiek efektów. Dla CBZ to oczywiście żaden problem. Cel uświęca środki. Dlatego celowo i z pełną premedytacją posłużono się błędną metodyką prezentacji efektu oszczędnościowego.

Podane w załączniku nr 2 do Raportu procentowe oszczędności w stosunku do wartości planowanych jakie wypracowało CBZ, osiągających rekordowe poziomy 50%, 60% a nawet 79%, mogłyby sugerować, że wszystkie osoby uczestniczące we wcześniejszych procesach zakupowych (sprzed 15.06.2009r.) to niedouczona i leniwa banda urzędników działających na szkodę firmy. Dopiero z chwilą powołania CBZ nastąpiła w KGHM świątliwość, która to, z dnia na dzień, oczyściła ten zaniedbany i bezradny obszar działalności. Trzask, prask i mamy 300 mln zł oszczędności. Wprost niewiarygodne. Niestety rzeczywistość tak baśniowa nie jest. Okazało się, że w CBZ kłamstwo, fikcja i manipulacja informacją, to podstawowe narzędzia przekazu i komunikacji.

Czym kierowano się przy doborze właśnie takich parametrów do wykazania efektu oszczędnościowego? Złą wolą? Rażąca niekompetencją? Głupotą? Oczywiście, że nie. Na tym poziomie zarządzania takie przypadki się nie zdarzają. Jest niczym innym - jak świadomym, celowym a przy tym beczelnym wprowadzaniem w błąd adresatów Raportu, głównie Radę Nadzorczą.

W tabeli podano przykładowo wybrane pozycje (7 z 63) z załącznika nr 2 do Raportu.

Dla poprawnego przedstawienia faktycznych wyników pracy CBZ oraz tak oczekiwanych przez Biuro Zarządu oszczędności w miejsce kolumny „wartość szacunkowa”, winny być wstawione np:

- najniższe ceny ofertowe,
- ceny od stałych dostawców towarów i usług (z poprzedniego okresu),
- ceny z kosztorysów inwestorskich lub chociażby
- ceny katalogowe.

L/p	Nazwa postępowania	Oddział	Wartość	Wartość wg cen wycycytowanych	Oszczędność Szacunkowa	Oszczędności w procentach
1.	Modernizacja wind frakcyjnych KGHM	O/ZG Polkowice-Sieroszowice	1.400.000	554.780	845.220	60%
2.	Zakup serwerów	O/COPI	393.000	227.000	166.000	42%
3.	Rekultywacja i zagospodarowanie odpadów wyrobiska kopalnia piasku „Zukowice”	O/HMG	17.744.605	4.915.000	12.829.605	72%
4.	Modernizacja Układu Wentylacji i Klimatyzacji	BZ	180.000	102.000	78.000	43%
5.	Świadczenie usług konserwacji	BZ	90.000	18.500	71.500	79%
6.	Zakup i dostawa materiałów biurowych	BZ	1.300.000	765.249	534.751	41%
7.	Przebudowa kanalizacji D5	BZ	60.000	24.000	35.000	43%

Wówczas ewentualne oszczędności w ujęciu procentowym byłyby, tak jak dotychczas, na poziomie co najwyżej jednocyfrowym.

Niezwykłą ciekawostką i przykładem absolutnego zagubienia się w totalnym krętactwie jest to, że w zaprezentowanym raporcie samo Biuro Zarządu po nadzorem CBZ generuje bardzo wysokie oszczędności (poz. 4 do 7 ww. zestawienia). Wprost mistrzostwo świata. Wskaźniki nakręcają się same. W następnym raporcie wystarczy tylko nieco dopasować, dowolnie kształtowane wartości szacunkowe i efekt gotowy.

Funkcjonowanie CBZ w wymiarze finansowym okazało się absolutną porażką, skutkującą niepotrzebnymi kosztami.

Wobec takiego stanu rzeczy autorzy Raportu zmuszeni zostali do wykazania efektów pracy CBZ w postaci oszczędności, nawet większych o 100 mln zł od wcześniej planowanych. Korelacja rzeczywistych kosztów funkcjonowania CBZ z panującym w oddziałach chaosie, wywołanym obowiązującymi procedurami w systemie wspierania zakupów, musiałaby doprowadzić do rozważenia możliwości wszczęcia procesu likwidacji, ze wszechmiar szkodliwego tworu organizacyjnego jakim jest Centralne Biuro Zakupów.

Dotychczasowa formuła procesów zakupowych z Centralnym Biurem Zakupów jest za droga. Angażuje w rozdmuchane procedury systemu wspierania zakupów ogromną rzeszę pracowników inżynieryjno-technicznych (zatrudnionych do innych celów) w oddziałach. Po prostu się nie sprawdza.

Rokowania na przyszłość są też raczej marne. Przy założeniu, że Zarząd Spółki tworzył CBZ dla zmniejszenia kosztów w Spółce można prorokować, że jest kwestią czasu wycofanie się z błędnej decyzji.

O pozostałych elementach funkcjonowania CBZ w następnych Pryzmatach.

**Czy na tle pracowników Polskiej Miedzi - wydawców czasopisma „Miedzian” zarobki związkowców są wysokie, a może śmiesznie niskie?**

## Podkręcony bębenek

Już kilkakrotnie pracodawca podnosił za pośrednictwem mediów sprawę wynagrodzeń przywódców związkowych - wypłacanych przez pracodawcę zgodnie z prawem.

Dążąc do osłabienia ruchu związkowego, od 1,5 roku w mediach ukazują się informacje mające w swej formie bulwersować opinię publiczną. Poprzez przytaczanie ustaleń przez pracodawcę z KGHM Polska Miedź S.A. wynagrodzeń oddelegowanych związkowców - pracodawca chce pra-

cowników nastawić przeciw ich przywódcom. Choć nikt w to nie wierzy, media co raz informują o ich zarobkach na podstawie rzekomo *znalezionych na schodach* Biura Zarządu dokumentów płacowych. Ukazują - jakże to koszty pracodawca ponosi na utrzymanie organizacji związkowych.

Pryzmat już nie raz pisał o tym, że pracodawca chcąc podporządkować sobie niektóre związki zawodowe lub kupić ich przychylność podejmował różne działania, które umożliwiałyby wyższe wynagradzanie przepięknych działaczy. Zawsze - Pryzmat - jako czasopismo Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego „Solidarność” - piętnował i piętnuje takie działania. Pisaliśmy o działaczu – przewodniczącym znacznego związku w kopalni Rudna, który zrezygnował z oddelegowania na okres paru miesięcy, aby otrzymać awans i po otrzymaniu wynagrodzenia podstawowego wyższego o kilkanaście stawek wrócił na oddelegowanie. Pisaliśmy o przewodniczącym kilkuosobowego związku zawodowego na Rudnej, którego dyrektor wynagrodził 30 tys. nagrodą po zaakceptowaniu regulaminu premowania. **Nie zgadzamy się i nie zgadzaliśmy się na wyższe wynagradzanie działaczy związkowych poprzez wyłączenie ich poza ZUZP - na kontrakty.** Za każdym razem decyzja o korzystniejszym wynagradzaniu związkowców leżała po stronie pracodawcy i była podejmowana przez upoważnionych przez Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. dyrektorów Oddziałów. Obecnie wylewane przez Zarząd krokodylle łzy, (który jest kontynuatores swoich poprzedników) są o tyle nieupoważnione, co i fałszywe. **Informowaliśmy w Pryzmacie, że wynagrodzenie związkowców oddelegowanych do działalności na rzecz pracowników - zgodnie z ustawą o związkach zawodowych wynikać winno z zajmowanego przed oddelegowaniem stanowiska i wynikającej z niego płacy. Takie też wynagrodzenie otrzymują oddelegowani przewodniczący NSZZ „Solidarność” organizacji zrzeszonych w SKGRM.** Media chcąc wzburzyć opinię publiczną, podkreślały bębenek, dołączając do wynagrodzenia wynikającego z oddelegowania wszystkie wynagrodzenia, które otrzymywali związkowcy z innych źródeł, zapominając przy tym o poinformowaniu o tym fakcie swoich odbiorców.

W tej lawinie nierzetelności, trafiły się i obiektywne artykuły. Jeden z nich Piotra Kanikowskiego z Panoramy Legnickiej 2010-04-27 pt. „Portfel związkowca” przedrukujemy:

#### Portfel związkowca

12,5 tys. ludzi w KGHM zarabia lepiej od Czyczerskiego. A Zbrzyzny od dwudziestu lat nie wziął z KGHM ani złotówki.

Roczne dochody Ryszarda Zbrzyznego, szefa Związku Zawodowego Pracowników Przemysłu Miedziowego, to około 150 tys. zł. Składają się na nie diety i uposażenie poselskie. Nawet jedna złotówka nie pochodzi z kasy KGHM. „*Nic nie skorzystałem ani na bramowym, ani na innych przywilejach, o jakie związki szarpią się z zarządem*” - mówi.

Ryszard Kurek - jeden z zastępców Zbrzyznego - zanim został oddelegowany do związku, był sztygarem oddziałowym z wysoką pensją. Zgodnie z ustawą o związkach zawodowych, etatowym związkowcom przysługuje średnie wynagrodzenie pobierane na ostatnim stanowisku przed urlopowaniem, więc w przypadku Kurka były to stosunkowo duże pieniądze. Waloryzowane według tych samych zasad, co wszystkie pensje w KGHM. W 2009 roku wiceprzewodniczący ZZPPM otrzymał dodatkowo nagrodę jubileuszową za przepracowanie 40 lat i 5 tys. zł tzw. bramowego (wypłacanego każdemu pracownikowi KGHM, od sprzątaczkę po dyrektora w biurze zarządu). Razem z podatkiem, składkami na ubezpieczenie, program emerytalny, itd. wyszło 196 tys. zł.

O 44 tysiące zł mniejsze były dochody drugiego wiceprzewodniczącego ZZPPM, Leszka Hajdackiego. To też sporo, bo po przepracowaniu w KGHM 32 lat przysługuje mu najwyższy dodatek z karty górnika. Ale jako związkowiec, zarabia dokładnie tyle samo, ile dostawałby, pracując nadal na stanowisku starszego inspektora do spraw nadzoru.

**Etat Józefa Czyczerskiego, przewodniczącego Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność”, w roku 2009 kosztował KGHM 112 tys. zł. W tym jest i bilet na busa, składki na ZUS i bramowe (5 tys. zł). A także nagroda jubileuszowa, bo akurat w ubiegłym roku skończył 30 lat pracy.** Nim został związkowcem, robił na dole w kopalni jako elektromonter maszyn i urządzeń górniczych. „*Na starym stanowisku mógłbym zarobić znacznie więcej, bo tu dostaję wynagrodzenie bez sobót*” - mówi Józef Czyczerski. Z ciekawości sprawdził, czy faktycznie jest jakimś krezusem. Okazało się, że na 18 tys. pracowników KGHM, 12 i pół tysiąca zarabia tyle, co on lub więcej. Załoga delegowała Czyczerskiego, Hajdackiego i Kurka do rady nadzorczej KGHM, gdzie przysługują im diety, jak przedstawicielom ministra skarbu. Z tego tytułu w 2008 r. Józef Czyczerski i Leszek Hajdacki kosztowali KGHM dodatkowo po 85 tys. zł, Ryszard Kurek - 86 tys. zł, a przedstawiciele ministra od 87 do 112 tys. zł. Te sumy obejmują również koszty dojazdów czy noclegów.

**Czy na te pozostałe wynagrodzeń w KGHM zwłaszcza pracowników, którzy wydają pismo pt. „Miedzian” ukazujące się w KGHM Pol-**

**ska Miedź S.A. zarobki związkowców szokują?**

O zarobkach pracowników Polskiej Miedzi - wydawców tej gazety w jednym z kolejnych nr Pryzmatu.

**Obecny Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. boi się działań społecznych - dostrzegają to bezstronni obserwatorzy życia społeczno-gospodarczego w Polsce!**

## KGHM poza nawiasem

**Dwadzieścia firm zostało nagrodzonych przez PKPP Lewiatan i NSZZ „Solidarność” za politykę społeczną odpowiedzialności, najlepiej zintegrowaną z ich strategią biznesową.**

Zasady konkursu opracowała dla Konfederacji Lewiatan i związku zawodowego „Solidarność” firma doradczą Deloitte. Oceniono nie tylko działania CSR prowadzone przez przedsiębiorstwa, ale powody z jakich są realizowane oraz efekty, jakie ze sobą przynoszą. Specjalnie przygotowano w tym celu „Metodykę Samooceny Dobrych Praktyk CSR”. Powstała ona po wnikliwej analizie 94 praktyk nadesłanych na apel organizatorów przez firmy, które deklarują swoją społeczną odpowiedzialność. Organizatorzy konkursu chcieli dowiedzieć się czy działania CSR prowadzone są w zgodzie z kryteriami biznesowymi i powiązane ze strategiami firm. Metodykę wykorzystano do oceny projektów CSR. Dwadzieścia wyróżnionych firm uzyskało w wyniku oceny powyżej 20 punktów na 23 możliwe do zdobycia. Są to: Cemex, Citi Handlowy, Coca Cola, Danone Sp. z o.o., Grupa Żywiec S.A., GlaxoSmithKline, ING Bank Śląski S.A., Kompania Piwowarska, Metro Group, PolskieGNIg S.A., PKN Orlen S.A., PKP Energetyka Sp. z o.o., Polkomtel S.A., PTC, Samsung Sp. z o.o., Sanitec Koło Sp. z o.o., Telekomunikacja Polska, Timberland, Tesco oraz UPC Polska. Czołówka polskiego biznesu doskonale rozumie, że polityka społecznej odpowiedzialności musi mieć wymiar strategiczny, bo inaczej nie przynosi spodziewanych efektów.

„*Oznacza to, że strategiczne podejście do CSR nie jest utopią, lecz drogą wartą naśladowania przez wszystkie pozostałe firmy w Polsce*” - skomentowała Henryka Bochniarz, szefowa PKPP Lewiatan, wręczając wyróżnienia.

**Sekcja Krajowa Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” już od ok. 2 lat, z głębokim zaniepokojeniem, obserwuje pogarszające się stosunki społeczne w KGHM Polska Miedź S.A. Rozstrzygnięcie konkursu potwierdziło tylko trafność spostrzeżeń, że obecny Zarząd KGHM Polska Miedź S.A. pod kierownictwem Herberta Wirtha prowadzi politykę antyspołeczną w Spółce. Nie rozumie, że w dobrze pojętym interesie firmy jest dążenie drogą porozumienia społecznego do współpracy z przedstawicielami załóg, a nie pobudzanie konfliktów i prób dyskredytacji związkowców.**

**Po wielomiesięcznej dyskusji i sporze zbiorowym zostało osiągnięte porozumienie w Pol-Miedź Trans.**

## Pracodawca nie zwolni pracownika bez jego zgody

Dyskusja bez efektów na temat waloryzacji płac pracowniczych i zwolnienia z przyczyn ekonomicznych stworzyły podwaliny pod spór zbiorowy NSZZ „Solidarność” z Zarządem Pol-Miedź Trans Sp. z o.o.

#### Spór zbiorowy

Stale pogarszająca się sytuacja materialna oraz postępujące zwolnienia pracowników i zapowiedź dalszej redukcji zatrudnienia załogi Pol-Miedź Trans Sp. z o.o. doprowadziły do **zgłoszenia 12.03.2010 r. przez Komisję Międzyzakładową NSZZ „Solidarność” postulatów:**

1. Zaprzestania zwolnień z przyczyn ekonomicznych.
2. Podwyższenia zarobków o kwotę 850 zł miesięcznie dla wszystkich pracowników Pol-Miedź Trans Sp. z o.o.
3. Wprowadzenia niezwłocznie ubezpieczenia zdrowotnego finansowanego przez pracodawcę.
4. Zapewnienia wypłaty świadczenia wypoczynkowego w kwocie 2.000 zł na każdego zatrudnionego.
5. Wypłacenie pracownikom Pol-Miedź Trans Sp. z o.o. świadczenia (Wielkanoc i Boże Narodzenie) w formie bonów o wartości 500 zł.

**Od spełnienia powyższych postulatów NSZZ „Solidarność” uzależnił nieprzystąpienie do sporu zbiorowego. W związku z niespełnieniem żądań NSZZ „Solidarność” przystąpił do sporu zbiorowego i w jego ramach podjął rokowania.**

## Porozumienie

Wielomiesięczne rokowania doprowadziły do zawarcia w dniu 11 maja 2010r. w Lubinie porozumienia pomiędzy nowym Zarządem Pol-Miedź Trans Sp. z o.o. w Lubinie, reprezentowanym przez prezesa zarządu Karola Wołkowińskiego i członka zarządu Dariusza Liszewskiego oraz Jarosława Mazurę, a Komisją Międzyzakładową NSZZ „Solidarność” działającą w Pol-Miedź-Trans, reprezentowaną przez przewodniczącego Adama Januchę.

W zawartym porozumieniu Zarząd Spółki zobowiązał się do nie przeprowadzania zwolnień grupowych w rozumieniu przepisów ustawy o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników.

Konieczna restrukturyzacja Spółki będzie prowadzona przez Zarząd Pol-Miedź Trans w pełnej konsultacji z NSZZ „Solidarność” i na podstawie wspólnie opracowanego programu dobrowolnych odejść.

### Pozostałe zgłoszone postulaty:

1. Od 1 czerwca 2010r. 400-stu pracownikom Pol-Miedź Trans zostanie podniesione wynagrodzenie po 150 zł. W III kwartale zostanie dokonana analiza ekonomiczna Spółki i w jej wyniku zostaną uruchomione kolejne podwyżki wynagrodzeń.
2. Strony porozumienia przystąpią w drugiej połowie roku 2010 do rozmów na temat ubezpieczenia zdrowotnego finansowanego przez pracodawcę.
3. Zwiększenie świadczenia wypoczynkowego nastąpi w roku 2011 w ramach Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych.
4. W kwietniu 2010r. z okazji świąt Wielkanocnych pracownicy otrzymali bony towarowe o wartości od 480 zł do 520 zł – w zależności od osiąganego dochodu. W miesiącu grudniu 2010r. z okazji Świąt Bożego Narodzenia zostanie wpłacona pracownikom Spółki nagroda po 500 zł.

Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” działająca przy Pol-Miedź Trans Sp. z o.o. z całą mocą pragnie podkreślić, że osiągnięte porozumienie nie zamyka drogi do dalszych negocjacji, a wręcz przeciwnie – jest kolejnym krokiem w walce o prawa i interesy pracowników.

*Liczymy, że dalsze rozmowy z Pracodawcą prowadzone będą również w duchu realnego partnerstwa oraz poszanowania interesów obu stron, gdyż wpływa to korzystnie na warunki pracy i rozwój naszej Spółki – mówi Adam Janucha przewodniczący KM NSZZ „Solidarność” Pol-Miedź Trans.*

**Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność” działająca przy KGHM Polska Miedź S.A. Oddział ZG „Polkowice – Sieroszowice” - 22 kwietnia 2010r. skierowała zawiadomienie do Państwowej Inspekcji Pracy o naruszeniu prawa pracy przez dyrektora Oddziału.**

## Solidarność chce kontroli

Decyzją Jarosława Kuźniara dyrektora KGHM Polska Miedź S.A. Oddział ZG „Polkowice – Sieroszowice” od 1 kwietnia 2010 roku został wprowadzony nowy Regulamin premiowania.

W odpowiedzi na żądanie pracowników kopalni „Polkowice-Sieroszowice” podwyższenia im wynagrodzeń, koniecznych w związku z zwiększającym się kosztem utrzymania rodzin pracowniczych - postępującą inflacją - Dyrektor Oddziału z polecenia (jak można przypuszczać) Zarządu KGHM Polska Miedź S.A. postanowił wprowadzić nowy system wynagradzania, poprzez premię motywacyjną wypłacaną uznaniowo. **Głównym założeniem nowo wprowadzanej premii jest likwidacja pracy w dni wolne poprzez zwiększenie wydobycia rudy miedzi o 20% od poniedziałku do piątku i przy utrzymaniu wysokości dotychczasowego funduszu płac.** W trakcie prac nad wprowadzeniem zmian do regulaminu premiowania NSZZ „Solidarność” sygnalizował nieprawidłowości w przedłożonej propozycji. **W ocenie Solidarności nowy regulamin premiowania będzie pogłębiał dysproporcje płacowe pomiędzy pracownikami jednego zakładu.** Pracownicy zatrudnieni poza oddziałami produkcyjnymi nie otrzymają wyższej premii i co za tym idzie ich wynagrodzenie nie tylko nie zostanie waloryzowane w stosunku do inflacji, ale ulegnie obniżeniu w stosunku do roku ubiegłego. Ponadto pracownicy wykonujący jednakową pracę, w jednakowym czasie otrzymają różne wynagrodzenie za jej wykonanie, gdyż jej wymiar nie jest uzależniony od efektu pracy, lecz od uznania przełożonego. NSZZ „Solidarność” na swój koszt wydruko-

wał projekty regulaminu i po ich rozdaniu załódze przeprowadził sondaż.

**Część organizacji związkowych działających w kopalni „Polkowice-Sieroszowice”, po wnikliwym zapoznaniu się z treścią proponowanego Regulaminu Premiowania dla pracowników KGHM Polska Miedź S.A. Oddział Zakłady Górnicze „Polkowice-Sieroszowice”, szanując wolę załogi wyrażoną w przeprowadzonym sondażu - oświadczyło dyrektorowi kopalni „Polkowice-Sieroszowice”, że opiniują negatywnie przedłożony projekt.**

**Pomimo nie uzgodnienia ze wszystkimi organizacjami związkowymi nowego regulaminu dyrektor wprowadził go od 1 kwietnia 2010r.**

Zgodnie z zapisami § 31 pkt 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników KGHM Polska Miedź S.A. nowe zasady premiowania mogą być wprowadzone przez pracodawcę w uzgodnieniu z zakładowymi organizacjami związkowymi.

**Wobec oczywistego łamania prawa przez pracodawcę KZ NSZZ „Solidarność” działająca przy KGHM Polska Miedź S.A. Oddział Zakłady Górnicze „Polkowice-Sieroszowice” 22 kwietnia 2010r. skierowała wystąpienie do Jana Buczkowskiego Kierownika Oddziału Państwowej Inspekcji Pracy w Legnicy o skontrolowanie działań dyrektora O/ZG Polkowice-Sieroszowice w zakresie wprowadzenia od 1 kwietnia 2010r. Regulaminu Premiowania.**

**3 organizacje związkowe - działające w KGHM Polska Miedź S.A. Oddział ZG „Polkowice-Sieroszowice” - żądają od pracodawcy przestrzegania prawa.**

## Wspólne zgłoszenie do PIP

**Wniosek o uchylenie Zarządzenia D/7/2010 dyrektora O/ZG „Polkowice-Sieroszowice” w sprawie wprowadzenia regulaminu premiowania - skierowały 22 kwietnia 2010r. do Okręgowego Państwowego Inspektora Pracy we Wrocławiu: NSZZ „Solidarność”, ZZPPM i ZZPF.**

**Związkowcy 3-ch organizacji zakładowych działających w kopalni „Polkowice-Sieroszowice” zarzucają dyrektorowi tej kopalni:**

**Rażące naruszenie zasad współżycia społecznego, przez niewłaściwe zastosowanie zapisu § 31 ust 2 Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników KGHM Polska Miedź S.A., który zobowiązuje strony do uzgodnienia treści Regulaminu Premiowania przed jego wprowadzeniem oraz rażące naruszenie prawa materialnego art. 27 ustawy o związkach zawodowych, w związku z § 31 ust 2 ZUZP przez obejście tych przepisów w celu zastosowania art. 30 ust 5 ustawy o związkach zawodowych.**

**Rażące naruszenie prawa materialnego art. 58 kodeksu cywilnego, w związku z art. 300 kodeksu pracy przez rażące naruszenie zasad współżycia społecznego poprzez wprowadzenie nie uzgodnionego Regulaminu Premiowania.**

**Żądają uchylenia Zarządzenia dyrektora KGHM Polska Miedź S.A. O/ZG „Polkowice-Sieroszowice” wprowadzającego od 1 kwietnia 2010r. nowy regulamin premiowania i stosowania dotychczasowego regulaminu.**

Związkowcy w uzasadnieniu do swojego wniosku piszą, że pracodawca świadomie działał w złej wierze, w celu bezprawnego wprowadzenia nowych niekorzystnych dla pracowników zasad premiowania. Znosząc samowolnie premię akordową, która była uzależniona od ilości wykonanej pracy wprowadził nagrody zależne od uznania przełożonego.

**Dyrektor narusza przy tym dodatkowo art. 18<sup>3o</sup> § 1 kodeksu pracy, który wyraźnie stanowi: „Pracownicy mają prawo do jednakowego wynagrodzenia za jednakową pracę lub za pracę o jednakowej wartości.”**

Uznaniowość premii powoduje, że pracownicy, którzy wykonali dobrze swoją pracę mogą nie otrzymać premii motywacyjnej i będą pozbawieni możliwości dochodzenia swoich praw, a Związki ich reprezentujące nie będą miały argumentu, aby domagać się w ich imieniu należnego godziwego wynagrodzenia.

NSZZ „Solidarność” wraz z ZZPPM oraz ZZPF - uważają, że pracownik ma prawo do gwarancji wysokości wynagrodzenia za konkretnie wykonaną pracę. Ich zdaniem nie można uzależniać płacy pracowniczej od kaprysu przełożonego. Dlatego w tak ważnej sprawie żądają przestrzegania przez pracodawcę obowiązujących przepisów, a jeżeli ich nie przestrzega, żądają od organu powołanego do nadzoru i kontroli prawa pracy w zakładach – Państwowej Inspekcji Pracy - interwencji przymuszającej pracodawcę do działań zgodnych z prawem.