

ISSN 1495-1493
Sierpień 80

KURIER 469

ZWIĄZKOWY

CENZURA



Valeo

**DYREKCJA RZĄDZI,
KIEROWNIK RADZI,
ZARZĄD NIGDY CIĘ NIE ZDRADZI**

Opieka społeczna wymaga pomocy

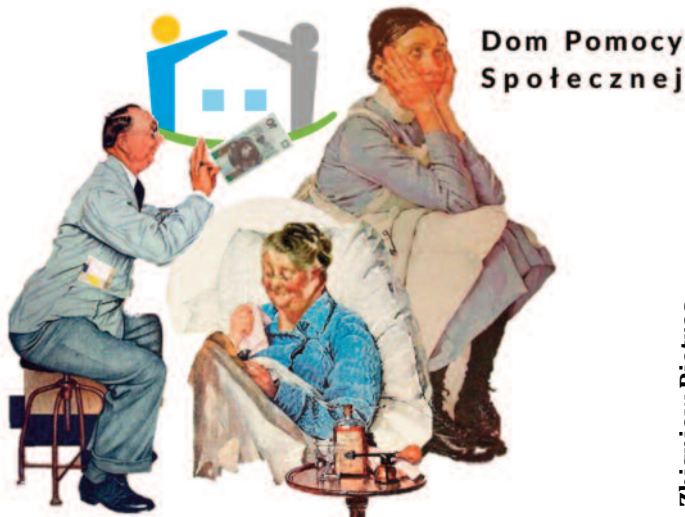
Na początku lutego do Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej trafiła petycja Ogólnopolskiego Stowarzyszenia Organizatorów i Menadżerów Pomocy Społecznej i Ochrony Zdrowia (OSOIMPSiOZ) w sprawie sytuacji Domów Pomocy Społecznej. Petycja porusza problemy i stawia słuszne postulaty rozwiązania pilnych problemów DPS-ów w Polsce.

ŁUKASZ ŁUGOWSKI

Podstawowym problemem wszystkich DPS-ach w Polsce są niskie płace. Z nimi wiąże się brak możliwości uzupełnienia kadr, wypalenie zawodowe i uciekanie tych pracowników, którzy są, do innej pracy. – Zarabiamy netto niewiele ponad minimum krajowe – mówi Adam Zaniewicz, przewodniczący WZZ „Sierpień 80” w Domu Pomocy Społecznej w Ryżkach (woj. lubelskie). – Płaca na poziomie 1600-1700 złotych to norma – dodaje. Z tej pracy przez to ludzie uciekają.

Najtrudniej o pielęgniarki

Najtrudniejsza sytuacja dotyczy pielęgniarek, których po prostu nie ma. Przez to leki dla seniorów wydawane są przez opiekunki, a jest to łamanie przepisów. Opiekunki osób starszych narażają się w ten sposób na odpowiedzialność, gdyż zgodnie z Ustawą o Zawodzie Pielęgniarki i Położnej nie mogą tego robić. Za to mogą otrzymać sporą grzywnę. Tak twierdzi wojewoda małopolski. Dyrektor DPS w Ojcowie, w którym przez brak pielęgniarek ich obowiązki przejęły opiekunki, broni się, że DPS prowadzi opiekę jak w domu rodzinnym i w związku z tym opiekunki mają prawo podawać pacjen-



Zbigniew Pietras

tom leki. Dziwnym trafem inni dyrektorzy DPS-ów się z tym nie zgadzają i zgodnie twierdzą, że to zadanie należy w DPS-ach do pielęgniarek.

Czy grozi nam paraliż Domów Pomocy Społecznej? Jeśli płace nadal będą tak zaniżone to pielęgniarki będą odchodzić, a bez nich prawidłowa praca DPS będzie zagrożona. Wspomniana na początku petycja ma rozwiązać tę sprawę, gdyż finansowanie płac pielęgniarek przeszłoby pod zadanie NFZ. Niestety to nie wszystko...

Okradanie z funduszy

Wielkim problemem DPS-ów jest fakt, że są po prostu „okradane”. Otrzymują one dotacje celowe, które powinny

trafić zarówno na pensje jak i na remonty, tudzież na opiekę nad pacjentami. Niestety, zdarza się, że te pieniądze tam nie trafiają, a powinny, gdyż jako dotacja celowa powinny być to pieniądze, które się po prostu należą „jak psu buda”. Z taką sytuacją mieli do czynienia pracownicy DPS w Ryżkach, którzy stracili kilkaset tysięcy złotych dotacji. Mimo nakazu ich zwrotu do dzisiaj pieniędzy nie otrzymali.

Wszystko to powoduje braki w kadrach, a z tym wiąże się np. to, że pracowników ściąga się z urlopow. To w ogóle nie powinno mieć miejsca i jest niedopuszczalne. – Na szczęście u nas zostało to ukrócone – wspomina Adam Zaniewicz. Jednak jest to tylko jeden spo-

sób wielu DPS-ów w Polsce, w których takie sytuacje bywają codziennością. Ludzie przez to szybko wypalają się i nie wytrzymują psychicznie. Zdarza się, że potrzebna jest specjalistyczna pomoc psychologiczna, czy psychiatryczna dla osób, które „pękają” z powodu nawału pracy i niskich płac. – Dla takich osób powinien być wyznaczony specjalny, dodatkowy urlop zdrowotny – postuluje Zaniewicz. – Może nie roczny, ale przynajmniej dodatkowe płatne 10 dni w roku – dodaje szef „Sierpnia 80” w Ryżkach.

Ważną kwestią jest także to, że przepisy sanitarne i BHP pozostawiają bardzo wiele do życzenia. Do DPS-ów trafiają ludzie z różnymi chorobami i wychodząc z takiego pokoju każdy powinien mieć możliwość odkażenia rąk jak w szpitalu. Niestety, w DPS-ach nie jest to przestrzegane. Pod tym względem – jeśli chodzi o finanse – powinno brać się też pod uwagę ciężkość przypadków, które trafiają do DPS. Tak jak w przypadku limitów osób zatrudnionych na łóżko w szpitalach – większa liczba pielęgniarek na cięższych oddziałach, tak w domach opieki powinny być przyznawane finanse w zależności od przypadków jakie tam trafiają. Nic

zatem dziwnego, że prywatne domy opieki z pocałowaniem ręki przyjmują osoby z lekkimi upośledzeniami – nawet gdy mają dotacje z miast, a od ciężkich przypadków uciekają... Te zaś trafiają do publicznych domów opieki. Jest to kolejny przykład prywatyzowania zysków i upubliczniania strat.

Na pomoc!

Problemów w DPS-ach jest cała masa. Pensje niskie, a jeszcze pozabierano roczne premie dla pracowników. Brakuje opiekunów i pielęgniarek, a wypalenie zawodowe staje się normą. Ludzie ściągani z urlopow, narażani na różne choroby przez brak przestrzegania przepisów sanitarnych, a umowy śmieciowe to nie jest rzadkość. Dlatego postulaty finansowania pielęgniarek z NFZ, nacisk na zwiększenie finansowania w domach, przestrzeganie finansowania DPS-ów i nie zabieranie im dotacji celowych oraz różnicowanie finansowania w zależności o przypadków to konieczność. Rozwiązanie tych problemów zapewni dobre funkcjonowanie DPS-ów. Potem zostanie tylko zwiększenie liczby miejsc, gdyż nasze starzejące się społeczeństwo opieki takiej będzie po prostu potrzebować.

Bezprawne zwolnienia

Za krótki koc w Bełchatowie

W Urzędzie Gminy Bełchatów zabrakło pieniędzy w budżecie. Wójt Konrad Koc poszedł po najmniejszej linii oporu i zaczął zwalniać pracowników. Pracę straciło tam już kilka osób. Problem (wójta) w tym, że zrobił to bezprawnie, bez konsultacji z WZZ „Sierpień 80”, czyli związkiem zawodowym, którego członków zwolnił z pracy.

– Wśród zwolnionych są nasi członkowie. Wójt, jako pracodawca, nie powiadomił związku zawodowego o planowanych zwolnieniach. Wcześniej występowałam do niego o spotkanie, ponieważ dochodziły nas głosy o możliwej likwidacji pewnych stanowisk –

mówi sekretarz Komisji Międzyzakładowej „Sierpnia 80” Czesław Maconko i dodaje: – Zgodnie z ustawą wójt powinien powiadomić związek zawodowy o tym, że takie czynności w stosunku do swoich podwładnych wykona. Oczywiście tego nie wykonał i dlatego jest z naszej strony pewien niepokój, że złamał prawo.

W jeszcze ostrzejszym tonie wypowiada się Leszek Skowronek, przewodniczący bełchatowskiego „Sierpnia 80”, który podkreśla, że działania wójta są skierowane nie tylko przeciwko pracownikom, ale i konstytucyjnemu prawu do zrzeszania się. –

Zdarza się tu w Urzędzie Gminy coś, co jest w Polsce nagminne, niestety. Jeżeli pojawia się gdzieś komórka, załączek jakiegoś związku, mówimy tu o różnych firmach, jest to duszone w zarodku poprzez zwolnienia ludzi. Uważamy, że nastąpiła tutaj jawna dyskryminacja za przynależność związkową – mówi Skowronek.

– Żaden inny pracownik nie został zwolniony, dotyczy to tylko i wyłącznie członków związku – wyjaśnia Maconko. – Gdyby te redukcje dotyczyły jakiejś szerszej grupy pracowników, w której byłiby nie tylko nasi członkowie, to zrozumielibyśmy, że to nie było

działanie celowe. W sytuacji, w której jesteśmy uważamy, że chodzi o likwidację związku na terenie Urzędu Gminy. Obecnie jak wynika z mojej wiedzy, na terenie jednostki zostało tylko dwóch członków „Sierpnia 80”, więc jak widać w praktyce, wójt zlikwidował związek. Pracodawca podał argument likwidacji miejsc pracy, a my jednocześnie mamy pewną wiedzę o nowych przyjęciach – dodaje Skowronek.

Związkowcy WZZ „Sierpień 80” spotkali się niedawno z włodarzami gminy Bełchatów Konradem Kocem. Spotkanie trudno jednak nazwać owocnym, bo podczas 1,5-go-

dziennej rozmowy: – Wójt wyjaśnił, że już nie widzi możliwości zmiany swojej decyzji i stanowiska w tej sprawie – relacjonuje Czesław Maconko.

W tej sytuacji związkowcy zapowiedzieli, że sprawa zwolnionych osób trafi do sądu. – W tej chwili przyjęliśmy drogę prawną, żeby uniknąć zarzutów, że działamy politycznie. My abstrahujemy od polityki, interesują nas tylko członkowie związku. Każdy obywatel naszej ojczyzny ma prawo się zrzeszać. Dwóch pracowników zwolnionych z art. 30 złoży pozew do sądu o przywrócenie do pracy – zapowiada Leszek Skowronek. **Ryszard Konieczko**

Valeo mobbing

Utrudnianie prowadzenia działalności związkowej oraz mobbing - m.in. te zarzuty kieruje WZZ „Sierpień 80” pod adresem szefostwa zakładu Valeo w Skawinie. Sprawa skierowana została do PIP oraz do prokuratury.

PATRYK KOSELA

Valeo to francuska firma produkująca części samochodowe na rynek pierwotny i wtórny. W Polsce posiada 4 duże zakłady w Małopolsce i na Śląsku oraz centralę sprzedaży w Warszawie, łącznie zatrudnia 6 tysięcy osób.

Największym z zakładów Valeo jest ten produkcji systemów chłodzenia silnika w małopolskiej Skawinie, gdzie działa od 2001 roku. Obecnie powierzchnia zakładu wynosi 38 000m² oraz zatrudnia ponad 2 000 pracowników zatrudnionych na ponad 100 liniach produkcyjnych najnowszej generacji innowacyjnych wymienników ciepła. Zlokalizowane jest tam również centrum usług wspólnych dla takich obszarów jak: finanse/księgowość, IT, HR, zakupy oraz zarządzanie łańcuchem dostaw.

Uciekające terminy

I to w Valeo Chłodnice właśnie, na początku listopada 2018 roku zaczęła działać Komisja Międzyzakładowa Wolnego Związku Zawodowego „Sierpień 80” w Skawinie. 12 listopada 2018r dyrektor zakładu odmówił spotkania z przedstawicielami związku, każąc umówić się na inny termin. Tak też się stało, a datę wyznaczono na dzień 4 grudnia ub.r. Jakież było zdziwienie związkowców WZZ „Sierpień 80”, gdy przybyli na umówione spotkanie, a ochroniarz na bramie ich zatrzymał, tłumacząc że dyrektora HR Rafała Zborzyńskiego nie ma i żeby umawiać się na kolejne terminy!

Skoro tak – pomyśleli związkowcy – to termin dla pana dyrektora znajdzie w swoim terminarzu prokurator. I skierowali do prokuratury w Wieliczce oraz do Okręgowego Inspektoratu Pracy w Krakowie zawiadomienia o utrudnianiu prowadzenia działalności związkowej przez dyrekcję Valeo Chłodnice. O postępowaniu polskiego przedstawiciela powiadomiony także został zarząd koncernu we Francji. Poskutkowało, bo już w styczniu tego roku doszło do spotkania przedstawicieli naszego związku z zagania-

nym dyrektorem Zborzyńskim. Także w styczniu „Sierpień 80” wezwał pisemnie dyrekcję skawińskiego zakładu do rozpoczęcia rozmów w temacie matek powracających po urlopie macierzyńskim i mających stawki mniejsze od nowo przyjmowanych.

– Mało tego, te kobiety nie miały wyrównywanych tych stawek nigdy wcześniej. Dział logistyki, tam bowiem pan menadżer działu potraçał z premii za absencje, ale nie tak jak jest to zwyczajowo, czyli indywidualnie. Tu wystarczyło, że jeden pracownik zachorował, to reszta załogi magazynu ma po premii – opowiada Rafał Kyzioł, przewodniczący międzyzakładowego „Sierpnia 80” w Skawinie.

Sukces! Udało się osiągnąć cel, czyli pracownicy mają mieć wyrównywane stawki, a dział logistyki zasady premiowania nieuzależnione od L-4. Ponadto, wyszło na jaw, że pomysł ze stosowaniem odpowiedzialności zbiorowej to autorski wymysł pana menadżera logistyki i dyrekcja nakłoni go do zmiany postępowania.

Związek niebratni

Jak to mawiają, sukces wielu ojców ma, a porażka jest sierotą. Okazało się bowiem, że chwilę po powstaniu w Valeo „Sierpnia 80”, w zakładzie związała się też inna organizacja związkowa – Związek Zawodowy Pracowników Valeo w Polsce, a jego lider biega po zakładzie i przyznaje sobie zasługi w kwestiach wywalczenia wyrównywania stawek kobietom powracającym z macierzyńskiego oraz premii dla logistyki i zdjęcia odpowiedzialności zbiorowej za absencje.

O ZZ Pracowników Valeo w Polsce mówi się, że to nie tyle twór diabła, co kierowników. Założyć mieli swoją strukturę w kilka godzin po tym jak ujawnił się WZZ „Sierpień 80”. Można zatem powątpiewać czy związek złożony z kierowników jest niezależny od pracodawcy, samorządny i wolny – czy jest to typowy podnóżek

pracodawcy.

– Sposób ich działania pozostawia bowiem wiele do życzenia. Zaczęli od oczerniania nas i głoszenia takich bzdur, że tam, gdzie pojawia się „Sierpień 80”, tam zakład zamyka się w ciągu dwóch lat i że nam zależy tylko na zadymach – mówi Rafał Kyzioł. – No, a zaraz potem przypisali sobie nasze zasługi wynikające z rozmów z dyrekcją zakładu. Że to oni załatwili wyrównanie kobietom oraz, że to oni zadziałali w sprawie magazynu. Jeśli chcą się wykazać, to przecież problemów do rozwiązania jest jeszcze mnóstwo. Niech działają! – dodaje.

No właśnie, niech kierownicy-związkowcy ze Związku Zawodowego Pracowników Valeo udowodnią, że nie są parawanem ochronnym dla układu i patologii w zakładzie, i zaczną te patologie wytykać, eliminować.

Ot, chociażby tu: – U nas w zakładzie jest system 4-brygadowy. Kierownik może przesunąć pracownikowi wolne dodatkowe do zwolnienia L-4, bo na przykład był na L-4 i kierownik przesunął mu to wolne, które wypadało po L-4. W arkuszu ocen jest rubryka dyspozycyjność i kierownik zaniża pracownikowi ocenę roczną dlatego, że wziął urlop na żądanie, bo ma dziecko do 4. roku życia. I tłumaczy to tym, że to nie można tak bez konsekwencji zmieniać grafiku, a że wziął opiekę nad dzieckiem oznacza, że jest nie dyspozycyjny i przez to mu się zaniża ocenę po prostu się go karze za bycie rodzicem. Kierownik natomiast z dnia na dzień zmienia pracownikowi harmonogram pracy i nie pyta go o zdanie – opowiada nam jeden z pracowników.

I tego typu kierownicy tworzą trzon ZZ Pracowników Valeo w Polsce! Układ zamknięty?

Mowa nienawiści

Ostatniego dnia stycznia br. prokuratura wszczęła dochodzenie z zawiadomienia WZZ „Sierpień 80” ws. naruszania wolności związkowych przez Valeo w Skawinie. Chwilę później, w lutym nasz



Michał Tomaszek

związek upomniał pracodawcę, że ten zobowiązany jest przepisami prawnymi do zapobiegania i przeciwdziałania mobbingowi, że działania mające znamiona mobbingu prowadzi jedna z liderek wobec operatora maszyny. W piśmie wskazano dokładnie o kogo chodzi i podano szczegóły sprawy. Nakreśliłyśmy tylko, że mowa tu o cyklicznym posługiwaniu się przez liderkę słowami powszechnie uznanymi za wulgarne i obraźliwe.

– Na terenie zakładu pracy w relacjach między liderami a pracownikami często dochodzi do utarczek słownych i wywoływania sporów. Liderzy odnoszą się w sposób arogancki i chamski, a robią to w sposób wskazujący na ich wyższość, z widoczną arogancją. W tej sprawie pewne granice przyzwoitości zostały w sposób ewidentny przekroczone. Rolą lidera jest właściwe organizowanie pracy i motywowanie pracownika tymczasem jej działania zmierzają zgoła w odmienną stronę – stwierdza przewodniczący KM „Sierpnia 80”, Rafał Kyzioł. I dodaje, że wystąpił o przesunięcie konfliktowej liderki na inny dział oraz wyciągnięcie konsekwencji dyscyplinarnych wobec niej, a także o podjęcie skutecznych działań zmierzających do wyeliminowania zjawiska mobbingu.

Pobieżna kwerenda internetowa pozwala znaleźć materiały medialne wskazujące, że firma Valeo Polska nie jest pracodawcą bez skazy. Już 10 lat temu portal ziemi chrzanowskiej przelom.pl pisał: „W zakładzie panuje terror, ludzie są zastraszani i posądzani o kradzieże, ale przede wszystkim boją się zwolnień. To opi-

nia wielu pracowników chrzanowskiego oddziału Valeo”. Pisano to w marcu, a zaraz w czerwcu 2009 r. ten sam portal donosił, że działania kierownictwa Valeo są niezgodne z prawem - tak stwierdzili inspektorzy pracy.

– Inspektor ustalił, że pracownicy firmy korzystali w 2008 r. z urlopów bezpłatnych, ale pracodawca nie przestrzegał prawa pracy w zakresie procedury związanej z ich udzielaniem. W niektórych przypadkach z inicjatywą wzięcia urlopu bezpłatnego występowały bowiem do pracowników osoby przełożone. Zgodnie zaś z przepisami kodeksu pracy inicjatywa ta należy wyłącznie do pracownika – informowała wówczas Anna Majerek z PIP. Dodała, że w zakładzie odnotowano również przypadki korzystania przez pracowników z urlopów wypoczynkowych w 2008 r. pomimo, iż pracownik w tym okresie nie posiadał już należnego urlopu wypoczynkowego za dany rok. Brzmi znajomo?

Rok 2014 i zaś portal przelom.pl cytuje pracowników, którzy skarżą się, że Valeo oszczędza na środkach higienicznych dla pracowników, wysyła ich także na przymusowe urlopy. Co z tego, że jest klimatyzacja, skoro nic nie daje? Przy takiej liczbie maszyn i gorącu, jakie emitują, klimatyzacja jest nieodczuwalna – żalił się pracownik chrzanowskiej firmy.

W połowie ubiegłego roku kolejny tekst i kolejne skargi na wysokie temperatury wynoszące nawet 34 stopnie. W efekcie „zdarzają się przypadki omdleń i zasłabnięć, a część osób w ogóle rezygnuje z pracy właśnie z powodu gorąca”. Potrzebna pomoc pogotowia ratunkowego.

Kolonia francuska

Valeo to koncern francuski. We Francji nieustannie od miesięcy trwają protesty ruchu tzw. żółtych kamizelek. Być może taki wstrząs i taka sama fala gniewu tu w Polsce potrzebna jest dyrekcji zakładów Valeo, aby zaczęła zachowywać się przyzwoicie?!

Biedronko, nie idź drogą Tesco!

Szefostwo sieci handlowej Biedronka siedzi, wymyśla i kombinuje. Marzy im się podbój i całkowite zdominowanie rynku sklepów wielkopowierzchniowych.

ANNA BOJKO



A to markety typu outlet, a to te z kategorii premium, a to z kolei stacje benzynowe lub drogerie. Ekspansja, inwestycje, rozwój. Kolejne sklepy mają się otwierać. Jeronimo Martins planuje zainwestować w 2019 roku 700-750 mln euro m. in. w rozbudowę sieci Biedronka, Hebe, Pingo Doce i Ara. Grupa planuje powiększyć sieć Biedronki o 60 placówek netto.

W Polsce Biedronka poradziła sobie ze skutkami zakazu handlu w niedziele. Sieć odnotowała bowiem 850 mln euro zysku EBITDA w 2018 r., co oznacza wzrost o 5,6 proc. rok do roku – podał właściciel sieci Jeronimo Martins. Marża EBITDA wyniosła 7,3 proc. i była zgodna z wynikiem za 2017 rok – czytamy w komunikacie.

Te same błędy i wypaczenia

Jednak tu, w kraju nad Wisłą znamy już przykład przeinwestowania i przekombinowania, a co najważniejsze, ruszania na podbój rynku sprzedaży bez udziału i inwestowania w pracowników. Tesco Polska otwierała sklepy lub przejmowała inne sieci. Ustawiała się frontem do klienta, lecz bezczelnie tyłem do swoich pracowników, bo warunki pracy się pogarszały, a płace stały w miejscu i były podjadane przez rosnące koszty życia lub wzrastały o symboliczne kwoty. Dziś Tesco masowo zamyka swoje markety, a pracowników zwalnia. Zapomniano bowiem, że sukcesu nie zapewnią tylko i wyłącznie niskie ceny, promocje, przeceny, obniżki, wyprzedaje i nowe gazetki, lecz odpowiednio duża i dobrze opłacana ilość pracowników.

Biedronka tymczasem nie chce słuchać ani poprawiać

warunków zatrudnienia. Pracowników brakuje, nie ma komu wykładać towaru, więc alejki zawałone są paletami, a do kas tworzą się gigantyczne kolejki niczym za komuny. Sieć tymczasem chce się nachapać, ślepa i głucha dokładnie tak jak niegdyś Tesco.

Ostatnio media obiegrała historia pracownicy prokuratury, która chcąc sobie dorobić poprosiła przełożonego o zgodę na podjęcie dodatkowej pracy w dyskontowej sieci sklepów typu Biedronka. W odpowiedzi usłyszała, że taka praca mogłaby podważać zaufanie do prokuratury. To samo „przez się” dowodzi, jak wiele jest do zrobienia.

7 postulatów

Dlatego widząc wagę problemów, związki zawodowe NSZZ „Solidarność”, „Solidarność 80” i WZZ „Sierpień 80” utworzyły Wspólną Reprezentację Związkową i przedstawiły siedem postulatów i liczą na poparcie pracowników:

1. Poprawa warunków pracy poprzez ograniczenie wielozadaniowości na stanowiskach pracy, zapewnienie stałej ochrony w placówkach handlowych w godzinach wieczornych również w dni poprzedzające niedziele, święta i inne dni objęte ograniczeniem handlu, ograniczenie wysokich temperatur w pomieszczeniach pracy oraz zmianę zasad magazynowania (ograniczenie alokacji in-out, zmniejszenie alokacji non-food, ograniczenie ilości indeksów towarowych - zmniejszenie zapasu towarów na sklepach do 15 dni, usunięcie z magazynów zalegający towar non-food, zastawiających drogi ewakuacyjne, przywrócenie sprawdzania dostaw towaru na sklep, wyposażenie w dodatkowe wózki widłowe,

stworzenie dodatkowego stanowiska magazyniera we wszystkich sklepach).

2. Wprowadzenie regulaminu wynagradzania uwzględniającego transparentne kryteria premiowania. Jak argumentują związkowcy, obecnie stosowane przez pracodawcę zasady premiowania nie stanowią wewnątrzzakładowego źródła prawa pracy, nie są też oparte o regulamin wynagradzania. Największe wątpliwości budzi ustalenie w kryteriach premiowania usprawiedliwionej nieobecności pracownika, która stanowi największą wagę obniżenia premii. Postuluje się wprowadzenie składnika premii regulaminowej w wysokości ustalonej przez strony w drodze rokowań w sporze zbiorowym oraz premii uznaniowej (motywacyjnej) – zależnej od wzrostu sprzedaży, wysokiego standardu obsługi klienta oraz utrzymania strat na minimalnym możliwym poziomie. Premia absencyjna powinna być, zdaniem związkowców, uzależniona od faktycznie przepracowanych dni w danym okresie rozliczeniowym. W ocenie strony sporu zbiorowego wypłacane przez pracodawcę premie mają w istocie charakter regulaminowy i powinny stanowić stały dodatek do wynagrodzenia zasadniczego.

3. Ustalenie zasad rozliczania delegacji. Tu jak podkreślono w czasie rokowań, pracownicy spółki nie otrzymują należności z tytułu odbytej podróży służbowej w terminie. Postuluje się wprowadzenie zasad rozliczania delegacji ustalających termin wypłaty przez pracodawcę poniesionych przez pracownika kosztów z tytułu podróży służbowej.

4. Wprowadzenie regulaminu pracy uwzględniającego przedstawione przez związki zawodowe stanowisko. Pracodawca uwzględniając zbieżności i rozbieżności w stanowiskach powinien zaproponować taki kształt regulaminu pracy, który zabezpieczy zarówno prawa strony społecznej jak i własne potrzeby. Jednostronne wprowadzanie

regulaminu i aneksów stoi w sprzeczności z zasadami dialogu zakładowego.

5. Ograniczenie godzin otwarcia sklepów w dni poprzedzające dni wolne od handlu zgodnie z zapisami Ustawy z dnia 10 stycznia 2018 roku o ograniczeniu handlu w niedziele i święta oraz w niektóre inne dni tj. w piątki i soboty do godz. 21. Ze względu na nieuzasadnione obiektywnymi potrzebami pracodawcy wydłużenie godzin otwarcia placówek handlowych w dni poprzedzające niedziele, święta oraz niektóre inne dni objęte ustawowym ograniczeniem handlu związki postulują, aby wykorzystanie przepisów nie naruszało zasady społeczno-gospodarczego przeznaczenia prawa. – Trudno uznać, aby praktyka stosowana przez pracodawcę była powszechnie stosowana przez inne sieci. Według naszej wiedzy placówki handlowe należące do JMP S.A. jako

jedynie w kraju otwarte są w godzinach, w których nie występuje ciągłość obsługi klientów – argumentują organizacje związkowe.

6. Zaniechanie ograniczania działalności związków zawodowych, tj. podpisanie porozumienia o działalności związków zawodowych funkcjonujących u pracodawcy w celu zapewnienia możliwości spotkań z pracodawcą na zasadach inicjatyw podejmowanych przez każdą organizację, a nie tylko na wniosek pracodawcy

7. Wyrównanie wynagrodzeń pracowników bez względu na lokalizację placówki handlowej. Zdaniem związkowców, w spółce wstępują niekonsekwentne praktyki w tym zakresie. Zdarzają się przypadki powierzenia pracownikowi pracy w innej placówce i lokalizacji bez zmiany wartości wynagrodzenia, co rodzi dysproporcje płacowe.

Międzyzakładowy Komitet WZZ „Sierpień 80”

zaprasza:

Bałtyk: POBIEROWO Ośrodek Wczasowy POŁO

Popularna miejscowość letniskowa położona między Rewalem a Dziwnowem, na wysokim brzegu morza, wśród nadmorskiego lasu sosnowo-świerkowego.

ZAKWATEROWANIE: Ośrodek Wczasowy POŁO położony jest w odległości około 150 metrów od morza. Zakwaterowanie: domki campingowe o standardzie turystycznym jedno, dwu, trzypokojowych. We wszystkich domkach są łazienki, większość posiada aneksy kuchenne. Pokoje z łazienką, lodówką, TV. Na wyposażeniu domków i pokoi: leżaki, parawany, czajnik elektryczny, naczynia, sztućce, lodówki, grzejniki olejowe, w części domków TV. Na terenie obiektu: jadalnia, plac zabaw dla dzieci, wypożyczalnia sprzętu sportowego, wypożyczalnia rowerów, internet bezprzewodowy (Wi-Fi), boisko do siatkówki i koszykówki, bilard, piłkarzyki, pralnia samoobsługowa.

WYŻYWIENIE: śniadanie godz. 8.30-10.00, obiad godz. 15.00-16.00 posiłki serwowane do stolika, kolacja serwowana na wynos.

TRANSPORT: autokar klasy LUX.

Terminy 13 dni: 30.06-12.07, 11.08-23.08

**Cena: 1780 zł, dziecko do 10 lat – 1280,
Dziecko do 3 lat – 350 zł**

CENA OBEJMUJE: przejazd autokarem, zakwaterowanie (11 noclegów), wyżywienie 3 x dziennie (12 śniadań, 11 obiadów, 11 kolacji na wynos), 2 ogniska z pieczeniem kiełbasek przy muzyce, całonocną wycieczkę do Berlina (bez biletów wstępu), opiekę pilota, przewodnika, opłatę klimatyczną, ubezpieczenie.

**Kontakt: Janusz Wojtasik – 503-109-989
Jolanta Wiatr – 785-110-432**