

ISSN 1505-1455  
Sierpień 80

# KURIER 471

## ZWIĄZKOWY

**valeo**



# Nowa „piątka” prospołeczna

Prezes PiS Jarosław Kaczyński przedstawił nową „piątkę” programową. Są to podstawowe programy mające być zrealizowane w tym roku. Jest w nich 500+ na każde dziecko, dofinansowanie powiatów w odtworzeniu linii autobusowych, trzynasta emerytura, ulga w PiT dla osób poniżej 26 roku życia oraz obniżenie PIT z 18% do 17%.

ŁUKASZ ŁUGOWSKI

Bardzo ciekawie zapowiadają się obietnice przedwyborcze PiS. Będą kosztować budżet państwa 40 mld złotych, jednak tu wcale nie chodzi o to, skąd na to wziąć pieniądze. Bajki o tym, że pieniędzy w Polsce nie ma słyszeliśmy przez ostatnie 30 lat. My absolutnie nie będziemy mówić, że pieniędzy nie ma, bo wiedzieliśmy że są, tylko liberałowie nie chcieli się nimi dzielić. Jednak jest w tym wszystkim spore „ALE”, ponieważ PiS próbuje robić to godząc aspiracje liberałów z aspiracjami społecznymi. Na razie to działa, tylko do kiedy? W latach 2005-2007, gdy rządził obniżyli składki rentowe. Podobno powstało dzięki temu więcej miejsc pracy, ale ubytek w składce odczuli renciści i emeryci. Próba dogadania wszystkim – pracodawcom i pracownikom jednocześnie – mści się z czasem...

„500+” na każde dziecko było bardzo długo oczekiwaną zmianą, bo dzięki niej samotne matki także otrzymają te pieniądze nie będąc dyskryminowanymi. Było to potrzebne, gdyż próg dochodowy – liczony od liczby członków rodziny – po prostu wyrzucał je na margines pomocy społecznej państwa. Jest to najlepszy program PiS do tej pory. Nie ma co do tego wątpliwości tak jak i do tego, że to zostanie zrealizowane.



Michał Tomaszek

PiS szumnie zapowiedział też, że odbuduje linie PKS. To świetna zapowiedź, gdyż 13 milionów ludzi w Polsce nie ma dostępu do żadnego transportu publicznego. We wcześniejszych latach PKS-y zdążyły poupadać, będąc sprzedawane z majątkiem za grosze, a nowi właściciele licząc zyski i straty najczęściej zdecydowali się rozprzedać majątek (czyli np. autobusy) i kursować po małych wsiach. Odwrócenie tego wieloletniego procesu będzie sporo kosztować, ale skrzyszają na tym pracownicy, gdyż wzrośnie zapotrzebowanie na kierowców, którzy dzisiaj zarabiają ledwo ponad

2000 na rękę. Bez podwyżek tych kierowców po prostu nie będzie. Jest to też świetna wiadomość dla mieszkańców odciętych od świata miejscowości. Wreszcie będą mogli spokojnie dojechać do lekarza, czy urzędu w sąsiednim mieście. Dotychczas była to wyprawa planowana z wyprzedzeniem... Zwłaszcza zimą. Jednak to nadal tylko zapowiedzi i warto przypomnieć jak skończył program „Mieszkanie+”. Z planu budowy setek tysięcy mieszkań została wdmuszka w postaci kilkuset oddanych mieszkań... Te które się budują lub już wybudowały mają tak wysokie ceny wynajmu, że bardziej opłaca

się kupić mieszkanie bezczynszowe na rynku prywatnym... Zatem zapowiedzi to jedno, a realizacja programu to już zupełnie inna bajka. Życzyłbym tym 13 milionom Polaków, żeby jednak zrealizować się ten program udało, bo odciecie od świata to nie tylko brak dostępu do lekarza, czy urzędu, ale także lepszej szkoły, czy kultury.

Raczej nie ma wątpliwości co do tego, że PiS trzynastą emeryturę zrealizuje. Zbyt dużo naobiecował emerytom i rencistom w tej kadencji, żeby teraz się z tego wycofać. Kolejne dwie sprawy to PIT dla młodych na poziomie 0% i obniżenie stawki podatkowej z 18% do 17%. Wpisuje się to w logikę poprzednich rządów ciągłego obniżania kosztów pracy, czyli... naszych pensji. Próba dogadania zarówno pracodawcom jak i pracownikom znowu skończy się tym, że ci drudzy na tym w dłuższej perspektywie stracą. Bo pracodawca będzie mógł zatrudnić młodego pracownika za mniejsze pieniądze, a zarobi on do ręki tyle samo co jego starszy kolega. My wszyscy zaś zyskamy parę złotych do pensji dzisiaj, a stracimy w przyszłości. Koszty pracy to nasze pensje, a jak ktoś mówi o tym, że chce obniżyć koszty pracy to samo przez się, się rozumie. PiS nie będzie miał odwagi sięgnąć po pieniądze tam, gdzie one po prostu są.

Złota co prawda może trochę bardziej CIT, żeby pieniądze nie uciekały z kraju. Połatał VAT, dzięki czemu są większe wpływy do budżetu. Wszystko wygląda pięknie, bo jest w interesie naszego kapitału, który tutaj płacił podatki, a zachodni nie. Teraz oba będą (miejmy nadzieję) na równi płacić podatki. To dobrze, ale mimo wszystko nadal to biedni będą utrzymywać to państwo, bo większa część budżetu pochodzi z pensji biedniejszej części Polaków. Prosta logika próbowania dogadania pracodawcom i pracownikom w końcu się zemści.

Cały czas brakuje pieniędzy na podwyżki to dla całej budżetówki, to na rozbudowę sieci żłobków i przedszkoli, to na normalną politykę mieszkaniową państwa, to na skrócenie kolejek w szpitalach, to na opiekę nad osobami starszymi i rozbudowę Domów Pomocy Społecznej, itd. Bez sięgnięcia ręką do grubych portfeli, na dłużą metę to nie pociągnie, a problemy w Polsce będą narastać. Grunt że chociaż 500+ jest i płaca minimalna na umowach zleceniach (zamiast ich likwidacji!)... Trochę rozbudzili społeczne aspiracje i pokazali, że się da coś zrobić, a nie tak jak wszyscy poprzednicy mówili, że na nic pieniędzy nie ma, choć na miliardy dla wielkich firm zawsze było...

**ABSURD!**

## Biedaka za kraty

Nowa moda powstała wśród urzędników zajmujących się komunikacjami miejskimi. Upodobili sobie wsadzanie ludzi do więzienia za jeżdżenie na gapę. Zwykli ludzie wsadzani są do jednej celi z mordercami, bojówkarzami, czy złodziejami. Taką metodę upodobili urzędnicy do „resocjalizowania” i „dyscyplinowania” gapowiczów.

- Trafiliem do jednej celi z mordercą – mówi jeden z osiadających 3-miesięczny wyrok. Nie zapłacił 10 mandatów w przeciągu 4 lat. Pracuje jako opiekun osób starszych i w

stanie paliatywnym. Wiadomo, że to nie jest dobrze opłacana praca. Umowa zlecenie i zarobki w granicach minimum krajowego to norma. W tym wypadku wyrok jednak nie był bezpośrednio spowodowany samymi mandatami, co nieodebraniem listem wysłanym na zły adres. Był w nim wyrok prac społecznych. Do więzienia zgarnięto go podczas zakupów i o żadnym wyroku, który zapadł w sprawie po prostu nie wiedział. Pasażer łącznie miał około 10 mandatów niezapłaconych w przeciągu 4 lat. Sprawą intere-

sował się TOK FM.

Do zupełnie innej sytuacji doszło niedawno w Chrzanowie. Tam pierwszy raz w Polsce padł wyrok więzienia. Kobieta, która została ukarana karą więzienia początkowo za jazdę na gapę otrzymywała kary porządkowe, później prace społeczne. Wszystko odpracowała, ale mimo to nadal jeździła na gapę. Chrzanowscy urzędnicy już po trzech mandatach wysyłają papiery na policję w związku z popełnieniem wykroczenia. Kobieta spędzi 10 dni kary za kratkami. Dlaczego pasażerka jeź-

dziła nagminnie na gapę?

Z danych Krajowego Rejestru Długów Biura Informacji Gospodarczej (KRD) wynika, że 18% pasażerów to gapowicze. Pokrywa się to z liczbą osób relatywnie biednych w Polsce, których jest kilkanaście procent. To że gapowicze to biedni potwierdza także samo KRD. Według KRD najczęściej na gapę jeżdżą bezrobotni oraz osoby z niskim wykształceniem pracujące na umowie zlecenie lub o dzieło. Jedna na trzy osoby przyznaje, że jeżdżąc na gapę oszczędzają, gdyż po prostu nie stać

ich na bilety, a 36% uważa, że komunikacja publiczna jest po prostu za droga.

Wygląda na to, że w Polsce co piąty pasażer jest zagrożony więzieniem, gdyż jeździ na gapę. Zwykle są to osoby biedne o bardzo niepewnych zarobkach pracujący na groszowych umowach lub będące bezrobotne. Takie osoby się później ściga choć muszą jakoś dojeżdżać do pracy. Państwo zatem ma dla nich propozycję – zdechnąć z głodu w domu lub ryzykować więzieniem w jednej celi z mordercą...

Łukasz Ługowski



# „Poje\*\*\*o cię? Weź sobie urlop na żądanie”

Zastraszanie, szantażowanie, obrażanie i terror, czyli mobbing w najczystszej postaci. Tak opisują sytuację w Valeo w Skawinie byli i aktualni pracownicy. W jednym z największych zakładów w Małopolsce pracuje około 3 tysięcy ludzi. Kilku z nich zgłosiło się do nas, by opowiedzieć o sytuacjach, które ich zdaniem mają miejsce w firmie. Valeo nie komentuje sprawy.

MARCIN KOZIELSKI, Radio Eska Kraków

Od ponad roku dochodziły do nas sygnały o problemach pracowników Valeo. Do tej pory jednak nikt z nich nie chciał wypowiedzieć się oficjalnie w tej sprawie. Dopiero teraz kilka osób zgodziło się anonimowo opowiedzieć o tym, co dzieje się w ich zakładzie pracy. Dla ich bezpieczeństwa wypowiedzi są publikowane bez imion, a w materiale radiowym ze zmienionym głosem.

Pracownicy Valeo boją się bowiem konsekwencji, jakie ich zdaniem może wyciągnąć wobec nich zakład. Wszyscy rozmówcy przyznają, że kierownictwo firmy odnosi się do nich wulgarnie, obraża pracowników i stwarza problemy przy wzięciu urlopu. Kierownictwo zakładu ma też zakazywać rozmów między pracownikami oraz na własną rękę kontrolować, czy zwolnienie lekarskie po wypadku w pracy jest zasadne.

Jedna z byłych pracownic zgodziła opowiedzieć o absurdach, jakie jej zdaniem mają miejsce w Valeo. W trakcie pracy miała ulec wypadkowi, którego efektem była noga w gipsie i cztery miesiące zwolnienia lekarskiego. Według jej relacji, po dwóch dniach dyrektor miał się z nią skontaktować i kazać przyjechać do firmy. Pracownica odmówiła, bo chodziła o kulach i miała nogę w gipsie. Do drzwi jej domu zapukali kierownicy Valeo: - Znieśli mnie po schodach i wsadzili do samochodu. Przyjechałam do pracy i dyrektor kazał mi stanąć na gipsie i pokazać, dlaczego nie mogę chodzić. Jak można stać na gipsie? On się złamie, więc jakie to jest leczenie? - opowiada była pracownica. I podkreśla, że już wtedy miała wypisane zwolnienie lekarskie i skierowanie na rehabilitację z powodu stłuczenia ścięgna Achillesa: - Wjechał we mnie bardzo ciężki wózek mająca wysokość dwóch metrów. Znajdowały się na nim chłodnice. Wózek uderzył mnie z całej siły. To był niesamowity ból. Miałam gwiazdy przed oczami.

Po tych wydarzeniach pracownica przez pół roku miała przebywać na zwolnieniu le-

karskim wypisanym przez psychiatrę. Zwolniła się także z Valeo.

Adwokat Maciej Skotnicki, którego poprosiliśmy o skomentowanie zarzutów pracowników, odpowiada, że od badania zasadności zwolnienia lekarskiego jest ZUS i lekarze, a nie pracodawca: - To niedopuszczalne zachowanie. Pracodawca nie może zabierać pracownika do firmy i sprawdzać, czy pracownik jest zdrowy. Tego typu postępowanie jest naganne - mówi Skotnicki.

Ogromnym problemem jest wzięcie urlopu wypoczynkowego oraz odebranie dodatkowego dnia wolnego za nadgodziny lub pracę w święta. Pracownicy często słyszą odpowiedź „poje\*\*\*\* Cię” oraz „weź sobie urlop na żądanie” - opowiada jeden z obecnych pracowników Valeo. - Jeżeli pracownik uda się na zwolnienie lekarskie, to dodatkowy dzień wolny jest wrzucany w L4 - dodaje.

Adwokat Skotnicki uważa, że pracodawca ma prawo odmówić urlopu, jeżeli wymaga tego sytuacja w pracy: - Natomiast sformułowania wulgarnie nie przystoją pracodawcy i ma to jakąś formę zachowania mobbingowego - mówi Skotnicki. I zaznacza, że przy zarzutach dotyczących mobbingu bierze się pod uwagę szereg możliwości, które mogą rzutować na sprawę.

Zdaniem innego aktualnego pracownika, Ukraińcy zatrudnieni w Valeo mają być traktowani lepiej, a za ich błędy karze się tylko Polaków. Potwierdza też wcześniejsze zarzuty dotyczące obrażania pracowników. I dodaje nowe. Jego zdaniem w Valeo zakazuje się mówienia "cześć" i koleżeńskich rozmów w trakcie pracy: - Kolega chciał przywitać się z pracownicą, zapytać co słycać. Dowiedział się od niej, że nie może z nim rozmawiać, bo zakazał tego kierownik. Nie wiem, jakie zachowania i tematy rozmów są godne do poruszania ich w pracy, ale myślę, że "cześć" i zapytanie "co słycać" nie wpływa na pracę źle lub w sposób naganany - mówi jeden



Zbigniew Pietras

z pracowników.

Zdaniem adwokata Macieja Skotnickiego, zakazywanie rozmów przez pracodawcę jest naganne: - To piętnowanie pracownika. Nie wpływa to na dobrą atmosferę w pracy. Człowiek powinien przychodzić do firmy z przyjemnością, a nie z poczuciem ciągłego stresu i zdenerwowania. Ma to wpływ na jakość pracy.

W rozmowie z nami jedna z pracownic przyznała, że w Valeo trzeba schlebiać kierownikom. Nie można natomiast wyrażać swojego zdania, jeżeli przełożony się z nim nie zgadza. Takim pracownikowi może grozić dyskryminacja, niekorzystna zmiana stanowiska, a nawet zwolnienie.

Do sprawy włączył się związek zawodowy WZZ „Sierpień 80”. Od lat jego

przedstawiciel, Rafał Kyzioł, słyszał od innych pracowników, że w Valeo może być łamane prawo pracy. Dlatego postanowił zainterweniować u kierownictwa firmy: - Mamy problem z reakcją ze strony kierownictwa. Gdy kieruję do nich maile albo jest cisza albo odpowiadają "na odczep się". Ostatnie wiadomości dotyczyły zachowań kwalifikujących się jako mobbing wobec pracowników za strony kierownictwa. Jedna z pracownic zwolniła się przez zachowanie kierowniczkę. Chamskie zachowanie, doprowadzenie do płaczu pracownicy z dziesięcioletnim stażem, która jak mi powiedziała, w pracy jeszcze nigdy nie płakała - mówi Kyzioł. - Miała tego dość i wylądowała na zwolnieniu lekarskim. Gdy się skończyło,

odeszła z pracy. Obecnie ta sprawa jest w trakcie wyjaśniania.

Dyrekcja odpowiedziała na pismo Rafała Kyzioła. Zobowiązała się zbadać tę sprawę i powołać komisję antymobbingową: - I na tym się to skończyło - kwituje przewodniczący WZZ „Sierpień 80”. I dodaje, że podobnych zgłoszeń było więcej.

Rafał Kyzioł postanowił na własną rękę skontrolować warunki, w jakich pracują zatrudnieni w Valeo. Jego zdaniem związki zawodowe mają takie prawo, a zakład ma obowiązek im to umożliwić. Nie wpuszczono go na teren firmy. Kyzioł zgłosił sprawę na policję, a prokuratura wszczęła postępowanie, które później umorzyła: - Postępowanie dyrekcji zakładu Valeo w tym przypadku nie nosiło znamion utrudniania prowadzenia działalności związkowej, bowiem wiązało się z tym, że strony nie uzgodniły terminów spotkań i w ten sposób niezachowane były procedury związane z bezpieczeństwem na terenie zakładu - mówi prokurator Janusz Hnatko.

Przewodniczący WZZ „Sierpień 80” z taką argumentacją się nie zgadza i już zapowiedział odwołanie od decyzji prokuratury.

Adwokat Maciej Skotnicki po zapoznaniu się ze wszystkimi zarzutami pracowników Valeo oraz związku zawodowego przyznaje, że jeżeli część z nich zostanie udowodniona, kwalifikuje się jako mobbing. Zaznacza jednak, że wykazanie tego przed sądem jest niezwykle trudne i zostaną wzięte pod uwagę wszystkie okoliczności. Podkreśla, że mobbing musi być „uporczywy i długotrwały”.

Skontaktowaliśmy się z dyrektorem Valeo w Skawinie i poprosiliśmy o komentarz w sprawie zarzutów, które podnoszą pracownicy oraz związek zawodowy. Pytania przesłaliśmy mailem zgodnie z jego prośbą. Do tej chwili nie otrzymaliśmy odpowiedzi.

Sprawę bada Państwowa Inspekcja Pracy.

**Tekst opublikowano na portalu [krakow.eska.pl](http://krakow.eska.pl)**



Sieć handlowa nie szanuje Polski

# Czy Biedronka łamie prawo?

Portugalski koncern Jeronimo Martins, właściciel największej działającej w Polsce sieci handlowej Biedronka zarabia tu krocie, lecz nie szanuje obowiązującego w naszym kraju prawa. W Biedronce, mającej już blisko 3000 sklepów i zatrudniającej 65 tysięcy osób utrudnia się, pracownikom możliwość wzięcia udziału w prowadzonym właśnie referendum strajkowym.

To łamanie Konstytucji, Kodeksu Pracy, praw i wolności związkowych, prawa do strajku i Ustawy o prowadzeniu sporu zbiorowego – mówią związkowcy, którym zakazano organizowania głosowania w sprawie za strajkiem, a także wywieszania na terenie zakładu pracy informacji o referendum strajkowym i jego żądaniach. Biedronka rozesała do kierowników swoich placówek pismo, w którym, powołując się na regulamin bezpieczeństwa, twierdzi, że na terenie sklepów nie można przeprowadzać referendum, ani w tej sprawie agitować. Jeśli osoba przeprowadzająca referendum nie zechce opuścić terenu sklepu, Biedronka zaleca, by wzywać ochronę.

## O agitacji i wariacji

„Przepisy zbiorowego prawa pracy niemal w ogóle nie odnoszą się do agitacji związkowej na terenie zakładu. Właściwie jedynym przepisem, który ma do niej zastosowanie, jest ten zakazujący pracodawcy utrudniania działalności związkowej. Zgodnie



Michał Tomaszek

z powszechnym poglądem pracodawca nie może zakazywać działaczom związkowym prowadzenia agitacji, gdyż jest to jedna z form wyrażania gwarantowanej konstytucyjnie wolności zrzeszania się pracowników (czyli wolności związkowej). Wolność związkowa to uprawnienie zarówno związane z tworzeniem i przystępowaniem do związków zawodowych, jak i z ich funkcjonowaniem w zakładzie. Działające w firmie organizacje mają więc prawo informować załogę o swoim istnieniu czy podejmowanych inicjatywach, a nawet namawiać pracowników do wstępowania w swoje szeregi” – wyjaśniał już w 2015 r. portal rp.pl w tekście zatytułowanym: „Dopuszczalna agitacja związkowa w zakładzie pracy”.

Portugalska firma powinna znać i stosować nie tylko polskie, lecz i międzynarodowe prawa pracownicze. Konwencja nr 135 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębior-

stwach i przyznania im ułatwień w art. 2 mówi: W przedsiębiorstwie będą przyznane przedstawicielom pracowników takie ułatwienia, które umożliwią im szybkie i skuteczne wykonywanie ich funkcji. Do tej konwencji MOP wydano też zalecenia nr 143 MOP o tej samej nazwie. W jego punkcie 15 jest mowa o tym, że przedstawiciele pracowników powinni mieć dostęp do wszystkich miejsc pracy w przedsiębiorstwie, jeżeli jest im on potrzebny do wykonywania funkcji przedstawicielskich. Kierownictwo przedsiębiorstwa powinno też zezwolić przedstawicielom pracowników działającym w imieniu związków zawodowych na rozprowadzanie wśród pracowników biuletynów informacyjnych, broszur, publikacji i innych dokumentów organizacji.

– Inną sprawą jest ewentualne usuwanie z zakładu – przez kierownictwo lub ochronę – przedstawicieli związku, którzy zostali już wpuszczeni i w sposób poko-

jowy, niezagrażający bezpieczeństwu innych prowadzą akcję informacyjną. Takie postępowanie może być uznane za utrudnianie działalności związkowej, a więc w szczególności może być podstawą zawiadomienia organów ścigania o podejrzeniu popełnienia czynu zabronionego z art. 35 ustawy o związkach zawodowych – uważa Przemysław Stobiński, radca prawny z kancelarii CMS we wspomnianym już tekście na portalu rp.pl.

## Anonimowo

Związki zwracają także uwagę, że Biedronka nie przekazała im listy pracowników. Związek zawodowy ma prawo pozyskiwać od pracodawcy imiona i nazwiska pracowników oraz dane umożliwiające poinformowanie pracownika o referendum strajkowym – wyjaśniła w środę 13 marca prezes Urzędu Ochrony Danych Osobowych dr Edyta Bielak-Jomaa.

„W wielu sytuacjach przeprowadzenie referendum strajkowego jest – bez posiadania informacji, kto w jakim zakładzie pracuje oraz w jaki sposób można się z nim skontaktować – bardzo utrudnione, a nawet niemożliwe. Okoliczność ta powoduje, że pracodawca ma obowiązek przekazać związkowi zawodowemu imiona i nazwiska zatrudnionych oraz informację umożliwiającą nawiązanie z nimi kontaktu, bowiem tylko w ten sposób związek będzie w stanie takie referendum przeprowadzić” – wyjaśnia prezes UODO Edyta Bielak-

Jomaa w przesłanym PAP komunikacie. „Uzasadnionym interesem związku zawodowego, czyli organizatora referendum strajkowego, będzie poinformowanie wszystkich pracowników o planowanym referendum strajkowym, a zatem dotarcie do wszystkich pracowników danego zakładu pracy, w tym takich osób, które swoją pracę świadczą poza siedzibą zakładu pracy bądź są nieobecne z innych przyczyn” – informuje prezes UODO.

Zaznaczyła jednak, że dane osobowe pracowników na podstawie powyższego przepisu mogą być ujawnione związkowi jedynie po to, aby poinformować i przeprowadzić referendum strajkowe. „Ponadto dane takie powinny być pozyskiwane przez związek zawodowy tylko w niezbędnym zakresie, adekwatnym do celu, w jakim będą przez niego przetwarzane” – wskazano w komunikacie.

Jeżeli pracodawca podejmuje powyższe działania zmierzające do utrudnienia powstania lub funkcjonowania związku zawodowego, to mogą być one uznane za sprzeczne z prawem. Wtedy związkowi zawodowemu przysługuje prawo: wszczęcia sporu zbiorowego (ze strajkiem włącznie), wystąpienia do sądu ze stosownym powództwem lub do Państwowej Inspekcji Pracy w celu przeprowadzenia stosownych czynności kontrolnych i nakazania usunięcia nieprawidłowości.

Anna Bojko

Międzyzakładowa Komisja 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. Domki campingowe o standardzie turystycznym: jedno-, dwu-, trzypokojowe.

We wszystkich domkach są łazienki, większość posiada aneksy kuchenne. Pokoje z łazienką, lodówką, 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**

## Podwyżki w ArcelorMittal

Wynagrodzenia w zakładach ArcelorMittal Poland wzrosły średnio o 150 zł. Wyższe pensje za styczeń wpłynęły na konta pracowników ArcelorMittal na początku lutego.

Podwyżki to wynik porozumienia podpisanego w AMP w lutym ubiegłego roku. Przedstawiciele organizacji związkowych uzgodnili wówczas wzrost wynagrodzeń na 2018 i 2019 rok. Zgodnie z zapisami dokumentu w tym

roku płaca zasadnicza każdego pracownika wzrosła o 120 zł brutto. Natomiast 30 zł brutto na etat zostało przeznaczony na przeszerogowania indywidualne.

W sumie, w ciągu dwóch lat wynagrodzenia w AMP wzrosły o ok. 500 zł brutto. Oprócz pracowników zakładów ArcelorMittal Poland podwyżki w tej samej wysokości weszły w życie także w spółkach zależnych, m.in. AM Service Group i Kolprem. **PN**