

**Biuletyn Informacyjny**  
**Wspólnej Reprezentacji Związków Zawodowych**  
**Jastrzębskiej Spółki Węglowej S.A.**

3 września 2013 r.

**Kryzys w JSW S.A.?**

Starsi pracownicy naszej spółki pamiętają czasy, gdy groszowe zyski na tonie węgla były ogłaszane jako sukces. Wynik JSW S.A. za pierwsze półrocze jest dodatni, ciągle zarabiamy miliony złotych (około 140 milionów za pierwsze półrocze) pomimo faktu, że jest on obciążony 90 milionami złotych, które załoga otrzymała w zamian za nagrodę z zysku za rok ubiegły. Wydatek ten powinien obciążyć wynik roku ubiegłego i wtedy, rzeczywisty wynik za pierwsze półrocze 2013 r. wyniósłby ponad 200 milionów zł. Nam jednak wmawia się, że zarobki w Jastrzębskiej Spółce Węglowej wzrosną w tym roku o ponad 8 % i tak dużego obciążenia nasza Spółka nie wytrzyma. **Zapisy księgowe, a nie rzeczywistość mają być podstawą do kształtowania polityki Zarządu względem załogi.** Zapomina się o tym, że wydobywanie spadło o ponad 5% i to głównie węgla koksującego, który jest poszukiwany na rynku i jego cena rośnie. Są to efekty nieprzemyślnych działań w Zarządzaniu a szeregowi pracownicy nie mają z tym nic wspólnego. To na nich jednak chce się zaoszczędzić miliony złotych wmawiając wszystkim, że dopadł nas kryzys i oszczędności są niezbędne. Jako przedsiębiorstwo mamy około 2 miliardy wolnych środków na kontach, ciągle zarabiamy wielkie pieniądze na sprzedaży węgla koksującego. Wahnięcia cen na rynku węgla były, są i będą. Gdzie jest ten kryzys panowie? Trzeba się wziąć do roboty, bo wnet polityka Zarządu JSW S.A. doprowadzi do tego, że będziemy wydobywać więcej węgla energetycznego niż koksującego.

Na początek trzeba podkreślić, że Zarząd JSW S.A. wrócił do poprzednio stosowanej praktyki faktów dokonanych i łamania prawa, które ma jak widać w głębokiej pogardzie. Najpierw podejmuje się uchwałę o tzw. działaniach antykryzysowych, którą to w szczegółach omawia się w mediach a później zaczyna się rozmowy z przedstawicielami załogi. A na łamanie prawa w naszej Spółce nie ma i nie będzie naszego przyzwolenia. Podejmiemy wszystkie kroki, włącznie z przewidzianymi w ustawie o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, jeżeli Zarząd zdecyduje się wprowadzić jednostronnie, bez uzgodnień ze stroną związkową jakiegokolwiek niekorzystne dla załogi rozwiązanie.

Ciągle wmawia się nam, jak to dużo w JSW S.A. zarabiamy. Zgadza się z tym całkowicie jeżeli chodzi o dochody członków Zarządu, **pan Prezes zarobił w 2012 roku 1 440 000,00 zł, a jego zastępcy po 1 260 000,00.** Dobrze liczymy zera, bo są to kwoty sporo przewyższające milion złotych i z roku na rok rosną. Wynagrodzenia Dyrektorów oraz ścisłej kadry kierowniczej wzrosły w zeszłym roku o prawie 100%. Zarobki innych osób zarządzających spółkami giełdowymi oscylowały w tym czasie w okolicach 500 tys. i w stosunku do lat ubiegłych spadają. Nam natomiast proponuje się zamrożenie płac na poziomie 1 stycznia 2013 roku i prosi się o zrozumienie, bo przecież jest głęboki kryzys, inaczej będziemy zwalniać z pracy, i to nie tylko emerytów.

Teraz kilka słów o propozycjach Zarządu, które jakoby mają postawić nasze przedsiębiorstwo na nogi, a może bardziej w pionie.

O zamrożeniu płac już było. Oznacza to oczywiście spadek płacy realnej w tym roku. W zamian wspaniałomyślnie proponuje się nam utrzymanie płacy realnej w latach 2015 – 2017, czyli nic ponad inflację. I jak tu dogonić Europę, chociażby tą biedną Grecję czy Portugalię? Żeby było śmieszniej już od września proponuje się zmianę zasad pracy w niedziele, święta i inne dni wolne od pracy na zasady obowiązujące w kodeksie pracy, które to Platforma ostatnio mocno „udoskonalila”. Można pracować

w soboty za pensje takie jak w dni czarne, a w przeciągu roku kalendarzowego np. w listopadzie albo wtedy, kiedy ubzdura się to pracodawcy, otrzymać w zamian dzień lub tydzień wolny niepłatny. Dobrze czytacie, **żegnajcie płatne dniówki „Z”, żegnajcie wolone soboty, przecież Porozumienie Jastrzębskie to /zdaniem Prezesa Zagórowskiego/ jest przeżytek i anachronizm**, dalej są już tylko umowy śmieciowe a później niewolnicza praca przez trzydzieści parę dniówek w miesiącu. Nasi ojcowie doskonale to pamiętają. Te same zasady mają obowiązywać w stosunku do godzin nadliczbowych. Przecież trzeba dążyć do maksymalnego wykorzystania potencjału produkcyjnego, i nie chodzi tylko o maszyny i urządzenia, wykorzystać do cna trzeba przede wszystkim pracowników !

Za nic Zarząd ma zapisy porozumienia z dnia 05.05.2011 r., w którym wyraźnie jest zapisane, że wszelkie regulaminy i porozumienia obowiązujące w dniu jego podpisania obowiązują do czasu wynegocjowania i zarejestrowania nowego jednolitego ZUZP dla Pracowników JSW S.A. Rokowania nad ZUZP utknęły w martwym punkcie, a przecież w naszych propozycjach jest cały rozdział dotyczący zasad obowiązujących w czasie gorszej koniunktury czy kryzysu i tylko tam znajdują się zapisy o czasowym ograniczeniu pewnych praw pracowników. **Każde inne działanie jest nieprawne, także propozycja likwidacji od września posiłku profilaktycznego pracownikom** nie wykonującym prac wymienionych w rozporządzeniu Rady Ministrów w sprawie profilaktycznych posiłków i napojów. ( na ten temat przedstawiamy poniżej nasze stanowisko ).

Nieprawna jest też propozycja zmian stanowisk dużej części pracowników etatowych. Ponieważ tylko poprzez zapisy w nowym jednolitym ZUZP dla Pracowników JSW S.A. można takich zmian dokonać. Inaczej działania Zarządu spowodują lawinę pozwów do sądu o odszkodowania w związku naruszeniem gwarancji zatrudnienia, które zakazują także wypowiedzania warunków płacy i pracy poza ściśle określonymi przypadkami.

**Kryzys stał się przykrywką** dla ograniczenia uprawnień dla emerytów i rencistów, ponieważ zakłada się odstąpienie od stycznia 2014 roku od przekazywania dodatkowego, dobrowolnego odpisu dokonywanego przez pracodawcę na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych emerytów i rencistów. Skutkować to może brakiem możliwości uczestniczenia tych osób w wycieczkach i wielu innych imprezach kulturalno – rozrywkowych organizowanych przez kopalnię i związki zawodowe, a w wielu przypadkach brak dostępu do kolonii czy też innych świadczeń dla małych dzieciaków byłych pracowników naszych kopalń. Mówi się co prawda o jakimś tam powiększeniu puli na pracowników, ale na papierze dostaliśmy tylko propozycję odstąpienia od tego dodatkowego odpisu.

O polowaniu na emerytów (przymuszanie do zwolnienia się z pracy po uzyskaniu uprawnień emerytalnych) napiszemy obszerniejszy artykuł. Przestrzegamy jednak wszystkich, którzy ze względu na swoją sytuację rodzinną czy finansową chcą dalej pracować przed podpisywaniem jakichkolwiek porozumień czy zobowiązań, ponieważ z automatu pozbawiają się chociażby dodatkowej odprawy pieniężnej należnej zgodnie z ustawą o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn niedotyczących pracowników. Jak zwykle mamy w tym przypadku równych i równiejszych, gdyż redukcja zatrudnienia nie dotyczy np. pracowników Biura Zarządu czy ścisłego kierownictwa kopalń. Szczególnie śmieszne namawianie do przejścia na emeryturę pracownika nie mającego jeszcze pięćdziesięciu lat przez członka kierownictwa jednej z kopalń JSW S.A. mającego sporo po sześćdziesiątce, który już kilkanaście lat temu powinien być na emeryturze.

Na koniec o najzabawniejszych oszczędnościach mających uchronić nas przed pogłębiającym się kryzysem, który tak nam trudno dojrzeć w naszych kopalniach. Chodzi mianowicie o mydło i ręcznik, który dwa razy w roku należy się pracownikom biurowym. Pomijając fakt, że w ogólnie dostępnych ubikacjach notorycznie brakuje papieru toaletowego, a na mydło zawsze znajdzie się jakiś amator, to tłumaczenie, że ręcznik się nie należy bo przecież pracownicy Ci nie przebiegają się w ciuchy robocze

szczerze mnie rozbawiło. I tym humorystycznym akcentem kończymy o kryzysie, którego jakoś ciągle nie widać. ( Jak z YETI - wszyscy o nim mówią, a nikt go nie widział ).

### **Stanowisko w sprawie posiłków profilaktycznych.**

Wspólna Reprezentacja Związków Zawodowych działających w JSW S.A jednoznacznie stwierdziła, że prawo do bezpłatnego posiłku dla grupy pracowników zatrudnionych na stanowiskach powierzchniowych nie wynika z zapisów Rozporządzenia Rady Ministrów z dnia 28.05.1996 r., ale z porozumień zawartych w latach poprzednich w zakładach obecnie znajdujących się w strukturach JSW S.A.. Takie rozwiązania były popierane zarówno przez stronę pracodawcy jak i związki zawodowe, ponieważ w tamtym okresie nie było możliwości podwyższenia wynagrodzeń tej grupie pracowników ze względu na istniejące w tym czasie ograniczenia prawne. W kilku zakładach zasady przydzielania posiłku profilaktycznego zostały zapisane w układach zbiorowych pracy. Należy podkreślić, że podobne uregulowania w tej kwestii obowiązują w kopalniach pozostałych spółek węglowych.

Zasady wydawania posiłków profilaktycznych lub ich ekwiwalentu dla wszystkich pracowników naszej Spółki obowiązywały w momencie podpisania Porozumienia Zbiorowego z dnia 5.05.2011 r. oraz obowiązują do dnia dzisiejszego. Paragraf 2 tegoż porozumienia mówi wyraźnie, że *„Wszystkie pozostałe uregulowania wynikające ze stosowanych postanowień wypowiedzianych zakładowych układów zbiorowych pracy oraz obowiązujących w dniu zawarcia niniejszego porozumienia regulaminów i porozumień w jednostkach organizacyjnych JSW S.A. pozostają bez zmian i są obowiązujące do czasu zarejestrowania i wdrożenia w życie ZUZP dla Pracowników JSW S.A.”* Do tej pory zasady przydzielania posiłków profilaktycznych nie były przez pracodawcę kwestionowane, wręcz przeciwnie, ich wartość została podwyższona jednostronną decyzją Zarządu JSW S.A. w 2012 roku. Dziwi więc fakt, że Zarząd JSW S.A. wycofuje się z poprzedniej decyzji, przecież zróżnicowanie wysokości wartości świadczenia dla pracowników korzystających z prawa do posiłku profilaktycznego na podstawie rozporządzenia lub nie mających tego prawa, to jest decyzja Zarządu JSW S.A. wprowadzona bez uzgodnień ze stroną społeczną.

Należy podkreślić, że pracownicy, którym pracodawca zamierza zlikwidować prawo do posiłku profilaktycznego płacą od jego wartości podatek dochodowy, z którego pozostali pracownicy są ustawowo zwolnieni. **Natomiast pracownikom, którzy w ramach przeniesienia służbowego z kopalń do Biura Zarządu, wartość przysługującego posiłku została wliczona do podstawy wynagrodzenia.**

Prawo do bezpłatnego posiłku dla pracowników powierzchni jest historycznie uzasadnione i w większości przypadków mają oni dużo mniejsze wynagrodzenia od średniej w Spółce. Pracownicy upoważnieni do tego „przywileju” mają w ostatnich latach większe podwyżki płac (przykład – premia motywacyjna), a powoływanie się przez Zarząd na nierówne traktowanie pracowników jest co najmniej niewłaściwe.

Po raz kolejny podkreślamy, że zasady postępowania w czasach gorszej koniunktury lub kryzysu na rynku węgla i koksów powinny być zapisane w nowym, jednolitym ZUZP dla Pracowników JSW S.A., nad którym rokowania utknęły w martwym punkcie. W propozycji Związków Zawodowych nowego, jednolitego ZUZP jest cały rozdział poświęcony tej kwestii i propozycje tam zawarte są wciąż aktualne i mogą podlegać negocjacji. Na kontach JSW S.A. znajduje się około 2 miliardów wolnych środków. **W czasie spowolnienia gospodarczego w 2012 r. nastąpił wzrost wynagrodzeń Zarządu JSW S.A.**

i kadry kierowniczej o ok. 100%. Zaś gorsza koniunktura na rynku nie przeszkadza Zarządowi w dalszym prowadzeniu kosztownych inwestycji i remontów nie mających wpływu na wyniki produkcyjne Spółki, takich jak remonty biur, elewacji budynków, bram wejściowych itp., które mogą być ograniczane lub odłożone na okres późniejszy. Mając na uwadze powyższe fakty WRZZ sprzeciwia się likwidacji posiłków profilaktycznych lub ich zamienników dla części pracowników JSW S.A.

### Polowanie na „emeryta”

Jeszcze w lutym tego roku prezes J. Zagórowski chwalił się rozpoczętą akcją "Emeryt" - „Są to głównie osoby zatrudnione na stanowiskach powierzchniowych, bo pracownicy dołowi po 25 latach odchodzą na emeryturę sami, bo są po prostu zmęczeni pracą w ciężkich warunkach” – wyjaśniał w mediach prezes Zagórowski. Jednocześnie podkreślał : **Nie możemy zmuszać** tych pracowników do odejścia na emeryturę, **ale możemy wywołać dyskusję publiczną**, żeby przemyśleli tę sprawę i zwolnili miejsce pracy ludziom młodym. Chcemy wpłynąć na świadomość pracowników, którzy mają już zapewniony bezpieczny byt, mogą teraz poświęcić czas rodzinie, przyjaciołom, sąsiadom, niech skorzystają z tej możliwości” - apelował Zagórowski.

Słowo Prezesa słowem najważniejszym, więc ogary poszły w las i zaczęło się „polowanie” na emeryta. Polecenie zostało rzucone na jednej z porad tak od niechcienia, że emerytów trzeba się pozbyć, .... pilnie wręcz natychmiast. Więc co gorliwsi „emeryci” ( żeby było śmieszniej ) ścigają innych emerytów. Doradcy prezesa ( emeryci ) doradzili jak to zrobić i bezwzględnie wykonać. Należy straszyć ludzi, a potem w razie oporu wprowadzić w życie następujące zasady. Opornym, pomału i skutecznie zmieniać stanowiska pracy, oddelegowywać na inne zakłady pracy - tak aby odległość do pracy z domu była większa, stosować różnego rodzaju naciski, szczególnie kontrolować i karać za byle przewinienie, a bardzo już srogo za wykroczenie.

**I tak dyrektor ( emeryt ) naciska, głównego inżyniera ( emeryta ) aby kierownicy robót ( emeryci ) naciskali swoich podwładnych emerytów i nakłaniali ich do przejścia na emeryturę.**

W samym Biurze Zarządu JSW S.A. pod szczególną ochroną jest ponad 40 emerytów. Aby ich szczególnie chronić zatrudniono tam - za kilkadziesiąt tysięcy złotych miesięcznie - „fachowca” od „Mentoringu” !!! Co kryje się pod tą nazwą : „ma być to partnerska relacja między starszym pracownikiem, a pracownikiem młodszym ( Między mistrzem, a uczniem. Między profesorem, a studentem itp.), zorientowana na odkrywanie i rozwijanie potencjału ludzkiego. Opiera się na inspiracji, stymulowaniu i przywództwie. Polega głównie na tym, by młodszy pracownik, dzięki odpowiednim zabiegom mistrza ( emeryta ), poznawał siebie, rozwijając w ten sposób samoświadomość, i nie lękał się iść wybraną przez siebie drogą samorealizacji. Obejmuje on także doradztwo, ewaluację oraz pomoc w programowaniu sukcesu oraz drogi awansu pracownika<sup>1</sup>.

I tak 40 emerytów w biurze Zarządu JSW S.A. z dnia na dzień stało się naszymi mistrzami, profesorami, takimi „celebrytami spółkowymi”. Ci nasi „zasłużeni, spółkowi emeryci” wydali wyrok na swoich podwładnych ( a ostatnio przybył tam jeszcze jeden „chroniony emeryt – doradca” nie wiadomo już który z kolei ).

Jako strona społeczna oczekujemy przede wszystkim uszanowania prawa, równego traktowania wszystkich pracowników ( z „celebrytami spółkowymi” włącznie ). Jednocześnie zwracamy uwagę na

---

<sup>1</sup>Karwala Sebastian, Model mentoringu we współczesnej szkole wyższej, WSB-NLU 2007, s. 67- poprawiony przez autora.

fakt, że **oczekujemy otwartego dialogu, otwartej dyskusji publicznej oraz normalnej współpracy** pomiędzy Zarządem JSW S.A., a Wspólną Reprezentacją Związków Zawodowych JSW S.A.

*P.S. Jednocześnie przypominamy, że zgodnie z wyrokiem Sądu Najwyższego z dnia 3 lutego 2010 roku osiągnięcie wieku emerytalnego i nabycie prawa do emerytury nie stanowi samo w sobie przyczyny uzasadniającej do wypowiedzenia pracownikowi umowy o pracę. Jednocześnie stosowanie opisanych wyżej praktyk jest dyskryminowaniem i mobbingowaniem podwładnych co jest karalne.*

[www.solidarnoscprniowek.cba.pl](http://www.solidarnoscprniowek.cba.pl)