www.solidarnoscfb.pl

solidarnosc@fabrykabroni.pl

tel/fax 048-389 91 23

# Solidarność

Fabryka Broni "Łucznik" - Radom
Spółka z ograniczoną odpowiedzialnością

BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

ROK 8 / NUMER 104

DO UŻYTKU WEWNĘTRZNEGO

14 Lipiec 2017 r.

W TYM NUMERZE :


| | Str. |
|---|---|
| CZAS NA EUROPEJSKI FILAR SPOŁECZNY | 1 |
| SKŁADKI ZUS I OFE DZIEDZICZONE | 1 |
| WYNAGRODZENIA ROSNĄ | 1 |
| ZWIĄZKI UDZIELIŁY ODPOWIEDZI | 1, 2 |
| 41. ROCZNICA PROTESTU ROBOTNICZEGO | 2 |


## CZAS NA EUROPEJSKI FILAR SPOŁECZNY

**Komisja Europejska przesłała do instytucji unijnych komunikat o ustanowieniu europejskiego filaru praw socjalnych. To dobra inicjatywa ocenia Solidarność - po dotychczasowych działaniach na rzecz swobód gospodarczych, przyszedł wreszcie czas na działania w sferze socjalnej.**

W procesie integracji, gdzie do tej pory zwracano szczególną uwagę na swobody gospodarcze, brakowało ogólnoeuropejskiego jednoznacznego wymiaru społecznego. Dlatego ustanowienie Europejskiego Filaru Praw Socjalnych daje nadzieję, że konwergencja czyli w tym przypadku proces ujednolicania poziomu zabezpieczeń socjalnych w poszczególnych państwach członkowskich zostanie wzmocniony. Czym jest Europejski Filar Praw Socjalnych? To w dużym uogólnieniu pakiet spraw z obszaru praw socjalnych, m.in. takie zagadnienia jak czas pracy, zabezpieczenia socjalne dla wszystkich pracujących bez względu na rodzaj umowy o pracę, pisemne powiadomienie o warunkach zatrudnienia przed podjęciem pracy (tak jak w przypadku Polski tzw. syndrom pierwszej dniówki), godzenie pracy zawodowej z życiem prywatnym, czas pracy i wiele, wiele innych. Celem nadrzędnym, który zamierza osiągnąć KE, jest ustanowienie minimum zabezpieczeń socjalnych w całej Unii Europejskiej, przy zachowaniu zasady, że w krajach w których są wyższe standardy, nie mogą one ulec pogorszeniu. Komisja na razie nie precyzuje w jakiej formie poszczególne rozwiązania będą wprowadzane. Czy będą to dyrektywy, rozporządzenia czy inne akty prawne. Tak jak nie wiadomo, kiedy jej propozycje będą wchodziły w życie. To dopiero komunikat i zestaw ogólnych zagadnień, które czekają żmudne negocjacje. NSZZ „Solidarność" w swoim stanowisku uznaje, że polski rząd niezwłocznie i aktywnie powinien się włączyć w ten proces.

- Ponieważ filar jest koncepcją kompleksową i długofalową składającą się zarówno z działań miękkich jak i propozycji działań legislacyjnych, Związek stoi na stanowisku, że kluczowe jest przystąpienie polskiego rządu do tej inicjatywy tak, aby pełnoprawnie móc oddziaływać na jej funkcjonowanie a nie tylko być „biernym" odbiorcą działań legislacyjnych, które będą jej efektem – czytamy w stanowisku, które pozytywnie oceniło inicjatywę Komisji Europejskiej. Jednak łatwo nie będzie. Pomysł KE spotkał się ze zdecydowanym sprzeciwem pracodawców. Business Europe odrzucił projekt, na co zresztą Komisja Europejska zareagowała zerwaniem wszelkich kontaktów z BE. Z kolei druga reprezentatywna ogólnoeuropejska organizacja pracodawców CEEP (państwowych), jest za dalszymi pracami. Europejska Konfederacja Związków Zawodowych, w której afiliowana jest „Solidarność", popierając planowane rozwiązania uważa z kolei, że prace należy prowadzić nawet wbrew BE. Takie stanowisko EKZZ przekazał przewodniczącemu KE Jean-Claude Junckerowi. „Solidarność" wskazuje na wiele pozytywnych rozwiązań zawartych w Filarze. Promowanie zatrudnienia na czas nieokreślony, aktywne wsparcie w poszukiwaniu pracy, szkolenia, prawo do minimalnego, gwarantowanego dochodu, itd. Ma też swoje zastrzeżenia. W ocenie władz Związku Filar powtarza stare błędy, promując przedsiębiorczość jako panaceum na wszelkie problemy gospodarcze i społeczne. Nie do zaakceptowania jest też pomysł zaadresowania obowiązkowych rozwiązań w pierwszej kolejności do państw strefy Euro, a pozostałych na zasadzie dobrowolności. To będzie dalej pogłębiało zróżnicowanie uprawnień socjalnych obywateli UE. A Filar ma je zmniejszać.

*Źródło: Solidarność.gov.pl*

## SKŁADKI BĘDĄ DZIEDZICZONE

Składki zgromadzone w ZUS i w OFE mogą być dziedziczone przez małżonka, wskazane osoby lub przez spadkobierców. Nie dotyczy to jednak wszystkich składek – czytamy w informacji prasowej Zakładu Ubezpieczeń Społecznych z 13 czerwca br. Składki zgromadzone w tzw. I filarze nie są dziedziczone. Po śmierci ubezpieczonego pozostają w Funduszu Ubezpieczeń Społecznych i są przekazywane na wypłaty dla innych emerytów. Składki odłożone przez zmarłego w II filarze składki podlegają dziedziczeniu. Zarówno środki z subkonta w ZUS, jak i zebrane na koncie w OFE są bowiem traktowane jako część majątku. Zasady dziedziczenia tych składek są jednakowe. Jako pierwszy dziedziczy małżonek. Jeśli małżonkowie pozostawiali w ustawowej wspólności majątkowej ma on prawo do połowy środków zgromadzonych w trakcie małżeństwa. Środki z subkonta w ZUS trafią na subkonto współmałżonka, zaś z rachunku OFE na jego rachunek w OFE. W obydwu przypadkach pieniądze zostaną doliczane do zgromadzonych tam składek i w ten sposób powiększą przyszłą emeryturę. O dziedziczenie składek mogą ubiegać się również ex małżonkowie, o ile do rozwodu pozostawali w ustawowej wspólności majątkowej. Jeżeli ubezpieczony w II filarze nie zawarł małżeństwa to wszystkie środki będą wypłacone uposażonym lub spadkobiercom. Uposażonych i proporcje w jakich otrzymają oni wypłatę wskazuje ubezpieczony. Nie muszą oni być członkami jego rodziny. Wypłaty otrzymają bezpośrednio. Uposażonym małżonek może przekazać środki na swoje subkonto w ZUS lub konto w OFE.

Aby ubiegać się o wypłatę środków po zmarłym trzeba dostarczyć odpis aktu zgonu, odpis aktu małżeństwa, w przypadku rozwodu dokument znoszący ustawową wspólność majątkową, a także dyspozycję wypłaty transferowej lub bezpośredniej.

Jeśli zmarły nie wskazał uposażonych trzeba przeprowadzić postępowanie spadkowe, dotyczące części środków nie wypłaconych małżonkowi. Dlatego, żeby oszczędzić bliskim formalności, warto wcześniej wskazać uposażonych. Dziedziczenie składek to prawo przysługujące uposażonym lub spadkobiercom i dlatego to nich spoczywa obowiązek powiadomienia o śmierci bliskiego i przedstawienia niezbędnych dokumentów. Zarówno spadkobiercy, jak i uposażeni mogą dziedziczyć składki tylko wtedy, gdy ubezpieczony zmarł przed przyznaniem emerytury.

## WYNAGRODZENIA ROSNĄ

Zgodnie z komunikatem Prezesa GUS z dnia 11 maja br. przeciętne miesięczne wynagrodzenie w I kw. 2017 roku wyniosło **4 353,55 zł.** Podana kwota służy do celów określonych w ustawie z dn. 17.12.1998 r. o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (t. jedn. Dz.U. z 2016 r. poz. 887, z późn. zm.). W odniesieniu do poprzedniego kwartału średnia pensja wzrosła o **134,63 zł, czyli o około 3,2%.** Z kolei w stosunku do analogicznego kwartału roku 2016 przeciętne wynagrodzenie wzrosło o **172,06 zł, czyli 4,1%.**

## ZWIĄZKI UDZIELIŁY ODPOWIEDZI NA ELABORAT ZARZĄDU

Zakładowe organizacje związkowe udzieliły odpowiedzi na pismo Zarządu spółki z dnia .. stwierdzając m.in. że, przedstawiona przez Zarząd propozycja nowego Regulaminu Wynagradzania jest niekorzystana dla pracowników, a w praktyce doprowadzi do obniżenia płac na wielu stanowiskach pracy (zwłaszcza w bezpośredniej produkcji) i w przekonaniu związkowców, będzie działać negatywnie, zwłaszcza w długiej perspektywie czasowej, gdyż jego wprowadzenie w zaproponowanej wersji doprowadzi nie tylko do deprecjacji wartości pracy w przedsiębiorstwie, ale będzie działać negatywnie na stosunki pracy wewnątrz firmy. W przywołanym piśmie Zarząd powołał się na konieczność zabezpieczenia finansowej i technicznej kondycji i stwierdził że nowy Regulamin umożliwi realizację dużych i wymagających kontraktów, co ma zapewnić stabilne funkcjonowanie spółki. W przekonaniu pracowników będzie to działać odwrotnie, faktyczna obniżka płac, jaka grozi załodze po wprowadzeniu proponowanego systemu wynagradzania doprowadzi do sytuacji, iż Fabryka Broni stanie się całkowicie niekonkurencyjna na rynku pracy, co wpłynie negatywnie na możliwości realizacji tychże zapowiadanych dużych kontraktów. Uznano, że starania obecnego Zarządu, by zapisy Regulaminu Wynagradzania utrzymać jedynie na poziomie zabezpieczonym przez Kodeks Pracy, to wprost obelga dla pracowników mających unikalne kwalifikacje i specjalistyczną wiedzę. W związku z tym, iż negowane są zasady tworzenia przez Zarząd Spółki nowego Regulaminu Wynagradzania, związki nie widzą potrzeby odnoszenia się do poszczególnych propozycji, co sugerowano w w/w piśmie. Ponadto interpretacja, z której miałoby wynikać jakoby jedynie pracodawcy przysługiwało uprawnienie przygotowania i przedstawienia projektu Regulaminu Wynagradzania jest z gruntu wadliwa albowiem ignoruje a wręcz zaprzecza zasadzie partnerskiego dialogu opartego na poszanowaniu drugiej strony. Czym innym jest bowiem odpowiedzialność i obowiązek wprowadzenia Regulaminu, bądź zmian do niego a czym innym jest prawo inicjatywy do tych działań. Organizacje związkowe wraz z poprzednim zarządem firmy i jego zapleczem, długo pracowały nad treścią przedłożonego Regulaminu. W zasadzie został on już uzgodniony. Finalizowano umowę z funduszem

**NALEŻĄC DO ZWIĄZKU ZWIĘKSZASZ JEGO SIŁĘ !**

KZ NSZZ „Solidarność"
FB „Łucznik"-Radom
26-613 Radom, A.Grobickiego 23

tel/fax: 048-38 99 123
e-mail:
nszzsolidarnosc@fabrykabroni.

# ZAWSZE W OBRONIE TWOICH PRAW

BIULETYN KOMISJI ZAKŁADOWEJ NSZZ "SOLIDARNOŚĆ"

C.d. str. 1 – 8,4%, kolejną przyczyną był „brak lub niewłaściwe posługiwanie się czynnikiem materialnym" – 7,4%. Pozostałe przyczyny to m.in.: niewłaściwe samowolne zachowanie się pracownika – 6,8% wypadków; niewłaściwa organizacja stanowiska pracy – 5,3%; niewłaściwa organizacja pracy – 4,4%.

Z danych opublikowanych przez GUS wynika, że najwięcej poszkodowanych (aż 35,1%) uległo wypadkom podczas poruszania się. 16,8% poszkodowanych doznało urazu w trakcie operowania przedmiotami, a 14,7% podczas transportu ręcznego.

Urazy dotyczyły głównie kończyn górnych (43,8%), kończyn dolnych (34,4%) oraz głowy (9,7%).

Pod względem liczby wydarzeń powodujących uraz u osoby poszkodowanej przoduje województwo śląskie – miało tam miejsce 11 912 wypadków. Na kolejnych pozycjach uplasowały się województwa: wielkopolskie – 11 151 wypadków, mazowieckie – 10 522 wypadki, dolnośląskie – 9179 wypadków. Z kolei najmniej wypadków odnotowano w województwie świętokrzyskim – 2142 wypadki.

*Źródło: GUS*

## 41. ROCZNICA PROTESTU ROBOTNICZEGO

Zwieńczeniem obchodów 41. rocznicy radomskiego protestu robotniczego Czerwiec '76, tradycyjnie była msza św. przy Kamieniu - Pomniku osób skrzywdzonych w wyniku radomskiego protestu robotniczego. W swoim wystąpieniu Z. Maszkiewicz, przewodniczący Zarządu Regionu NSZZ Solidarność Ziemia Radomska powiedział m.in. - Swój obecny kształt świat zawdzięcza także bohaterskim robotnikom z Radomia. Dziękujemy tym, którzy w 1976 roku, mimo presji komunistycznej, nie wahali się wyciągnąć pomocnej dłoni do prześladowanych robotników i ich rodzin. Wspierali ich materialnie i duchowo. Próbowali bronić ich przed zakłamaniem komunistycznego wymiaru sprawiedliwości.

Uroczystej mszy św. przewodniczył ks. bp. Henryk Tomasik. W homilii przypomniał, że wydarzenia z tamtych lat skutkowały śmiercią kilku osób. Wśród nich był ks. Roman Kotlarz. Ale ofiary to także ranni - 198 osób. ZOMO zatrzymało 634 osoby. Następnego dnia w trybie natychmiastowym zwolniono z pracy 939 osób. 25 osób osadzono jako prowodyrów wydarzeń, 8 z nich skazano na kary od 8 do 10 lat więzienia. 11 osób otrzymało kary 5 do 6 lat, a sześcioro - od 2 do 4 lat więzienia. Było 170 osób skazanych przez kolegia do spraw wykroczeń. To były największe kary wymierzane w Polsce w tamtym czasie. I to jest bolesne. Najsmutniejsze było w tym to, że naruszona została sprawiedliwość, ale także to, co było jeszcze bardziej bolesne - to Polak podniósł rękę na brata. To jest tragizm naszej historii. To jest nasza tragedia, która się rozegrała także tu, w tym miejscu. Dzisiaj modlimy się, abyśmy byli sprawiedliwi. Modlimy się o sprawiedliwość społeczną - mówił biskup. We mszy św. uczestniczyli m.in. przedstawiciele władz państwowych, samorządowych, władz miasta, organizacji społecznych i związkowych, reprezentanci służb mundurowych, młodzież oraz mieszkańcy. Na zakończenie uroczystości pod pomnikiem złożono wieńce i wiązanki kwiatów. Jak zwykle liczny był udział pracowników ŁUCZNIKA. Obecne były Poczty Sztandarowe Fabryki Broni i fabrycznej „Solidarności". W imieniu władz spółki i pracowników wiązanki kwiatów złożyli prezes A. Suliga i przewodniczący Zb. Cebula z sekretarzem KZ D. Sobczakiem. Przed mszą J. Szyderski i M. Sadowski, byli działacze Związku, otrzymali z rąk prezesa IPN Krzyże Wolności i Solidarności. Występując przeciwko komunistycznej władzy 25 czerwca 1976 roku, robotnicy ŁUCZNIKA, którzy pociągnęli za sobą ościenne zakłady pracy, uruchomili potężny mechanizm społecznego oporu. W tym samym roku dał on początek zorganizowanej demokratycznej opozycji w postaci Komitetu Obrony Robotników, a następnie Ruchu Obrony Praw Człowieka i Obywatela. W kolejnych latach pokłosiem radomskiego Czerwca'76 był potężny i zwycięski ruch *Solidarność*.

c.d. ze str. 1 emerytalnym, który przygotował koncepcję potrącania składki i wypłacania należnych w przyszłości pracownikom gratyfikacji pieniężnych. Stwierdzono, że nie powinno być tak, że każda zmiana personalna w składzie Zarządu spółki skutkować będzie całkowitą zmianą koncepcji współpracy z partnerem społecznym. Zdaniem związkowców jedynym długofalowym, docelowym modelem uregulowania stosunków pracowniczych jest bowiem Układ Zbiorowy Pracy. Regulamin wynagradzania obowiązuje tylko do czasu objęcia pracowników Układem Zbiorowym Pracy i z tej racji ma charakter tymczasowy. Jeżeli więc obecnemu Zarządowi zależałoby na długofalowym i docelowym uregulowaniu tych spraw (zgodnie z założeniami ustawodawcy), winien zaproponować organizacjom związkowym rozmowy na temat treści Układu a nie na temat Regulaminu. W piśmie poinformowano, iż nie odmówią podjęcia i prowadzenia w dobrej wierze negocjacji nad jego treścią tym bardziej, że Komisja Zakładowa NSZZ „Solidarność' w roku 2011 złożyła Zarządowi spółki projekt takiego Układu. Związkowcy uznali, że są lekceważeni tym, że wspólną pracę, wysiłek w doprowadzeniu do ustalenia treści Regulaminu, odpowiadającego nie tyko Zarządowi ale i pracownikom reprezentowanym przez organizacje związkowe, obecny Zarząd zupełnie ignoruje. Nie jest dla związków także wiarygodna werbalna troska o długofalowe dobro pracowników podkreślane przez obecny Zarząd. Nie buduje się bowiem tymczasowego prawa z przeznaczeniem do długofalowego użytku. Dlatego organizacje związkowe szanując pracę Zarządu i jego ekspertów oraz swoją, nie mają zamiaru rozpoczynać całej procedury od początku tylko dlatego, że z przyczyn politycznych nastąpiły zmiany personalne w składzie Zarządu spółki. W piśmie czytamy, że szanują oni obecny zarząd o tyle, o ile ich praca, jako partnerów społecznych także zostanie uszanowana. Podkreślono to o czym Zarząd doskonale wie, że przedłożony projekt nie jest nowym, wymyślonym projektem ale jest to projekt, nad którym trwały wielomiesięczne dyskusje i którego treść praktycznie została z poprzednim Zarządem uzgodniona. Nie odmawia się obecnemu Zarządowi własnej wizji rozwiązań tego problemu ale stwierdzono, że, racjonalnym jest ukończenie prac nad przedłożonym projektem Regulaminu, a nie rozpoczęcie procedury od początku. Jeżeli Zarząd poważnie traktuje to co zapowiada, to winien przedłożyć projekt nowoczesnego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, nad którym prace chętnie będą podjęte. Jak wynika z powyższego, pierwszą kwestią do rozstrzygnięcia pozostanie, który projekt pozostaje jako baza do dalszej dyskusji. Organizacje związkowe jednoznacznie wskazują, że należy kontynuować prace nad dotychczasowym uzgodnionym projektem a nie negocjowanie nowego od początku. W ocenie liderów istnieją realne szanse szybkiego zakończenia prac nad projektem uzgodnionym w II kw. ub.r. chyba, że obecny Zarząd po to próbuje wprowadzić pod dyskusję nowy projekt, aby przedłużyć rokowania dot. podwyżki - waloryzacji wynagrodzeń a proces wejścia w życie nowego uzgodnionego w ub.r. Regulaminu oddalić w czasie na okres, którego nie są w stanie przewidzieć. Działanie te są całkowicie sprzeczne z deklaracjami pracodawcy. Przypomniano Zarządowi, że w grupie Przedsiębiorstw Przemysłu Obronnego poziom wynagrodzeń jest regulowany przez Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy obowiązujący w większości przedsiębiorstw w branży. W układzie tym zawarte są zarówno odprawy emerytalne jak też nagrody jubileuszowe oraz wyższe dodatki do wynagrodzeń! Fakt, iż załoga Fabryki Broni ŁUCZNIK–RADOM, spółka o znaczącej pozycji w gospodarce i systemie obronności Państwa, została pozbawiona tak podstawowego narzędzia regulacji systemu wynagradzania jak układ zbiorowy pracy, uznano za porażkę, zarówno związków jak też kolejnych zarządów, w tym obecnego! Liderzy uznali, że w tej sytuacji przedwczesnym jest odnoszenie się do dalszych szczegółowych uwag, bowiem to winno być czynione w samym procesie negocjacji. Podkreślono natomiast uwagi natury ogólnej. Pierwsza to taka, że nie istnieje wymóg prawny aby wyłącznym, projektem, który stanowić może podstawę do negocjacji był ten przedstawiony przez Zarząd. Przyjęcie takiej interpretacji oznaczałoby brak jakiejkolwiek możliwości występowania ze strony partnera społecznego z inicjatywą zmian treści Regulaminu. Jest to sytuacja absurdalna, sprzeczna z wolą ustawodawcy. Regulamin jako rozwiązanie tymczasowe nie może być ustalany według innych zasad niż rozwiązanie docelowe jakim jest zakładowy układ zbiorowy pracy. Ustawodawca wprowadzając konieczność uzgodnienia treści Regulaminu Wynagradzania dał pełne uprawnienia stronie społecznej do wszelkiego rodzaju działań z tym związanych, także do przedkładania treści projektu. Inaczej mówiąc: jeżeli ustawodawca założył, że prawo wystąpienia z inicjatywą zawarcia zakładowego układu zbiorowego pracy jako dokumentu docelowego ma oprócz pracodawcy każda zakładowa organizacja związkowa (art. 241 $^{24}$ k.p.) to nie można przyjmować, że w procedowaniu rozwiązania tymczasowego jakim jest Regulamin Wynagradzania organizacje związkowe takich uprawnień zostały pozbawione. Gdyby tak było ustawodawca określiłby to wprost.

Reasumując związki postulują, by Zarząd odstąpił od błędnej interpretacji art. 77$^{2}$ §4 k.p., zwrócił uwagę na inne przepisy w szczególności art. 77$^{1}$, 241$^{24}$ kodeksu pracy i przyjął za podstawę do dalszych negocjacji projekt złożony przez organizacje związkowe, który to projekt jest kontynuacją dotychczasowych ustaleń z poprzednim zarządem, co do treści Regulaminu. Za powyższym przemawia fakt, że negocjacje w tym zakresie były trudne i długotrwałe, a treść zapisów opiniowana przez kancelarię prawną Wilbik-Kaczyńska & Kałkusiński. Z ustaleniami stron zapoznana była również Rada Nadzorcza spółki. Pełna dokumentacja, w tym również faktury za usługi prawne, winna znajdować się w firmie.

*Pismo złożone zostało Zarządowi 14 lipca br. a podpisali je członkowie Prezydium Zarządu ZZPE oraz Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność".*

*** PRZECZYTAJ I PODAJ KOLEDZE * PRZECZYTAJ I PODAJ KOLEDZE * PRZECZYTAJ I PODAJ KOLEDZE ***