

DZIŚ W NUMERZE:

♦ NOWY PREZES PGZ

♦ SPOTKANIE

ZARZĄDU

ZE ZWIĄZKAMI

ZAWODOWYMI

♦ PRACOWNICZY

PROGRAM

EMERYTALNY

ROZMOWY ZARZĄD – ZWIĄZKI ZAWODOWE

Na wniosek NSZZ „Solidarność” Mesko S.A. w dniu 19.09.2018 r. odbyły się rozmowy Zarządu z przewodniczącymi komisji zakładowych NSZZ „Solidarność” oraz Prezydium ZZPE.

Spotkanie prowadził przewodniczący Stanisław Głowacki. Zarząd Mesko reprezentowali:

Prezes Zarządu

– dr inż. Tomasz Stawiński

Członek Zarządu

– mgr inż. Piotr Jaromin

p.o. Członka Zarządu

– Gabriel Nowina Konopka

dokończenie na str. 2

NOWY PREZES POLSKIEJ GRUPY ZBROJENIOWEJ



Z dniem 21 września 2018 roku na czele Polskiej Grupy Zbrojeniowej S.A. stoi Pan Witold Słowik były wiceminister Ministerstwa Rozwoju. Jest to czwarty Prezes w ciągu trzech lat. Stanowisko widać obdarzone dużym ryzykiem!

Pan Witold Słowik jest absolwentem Wydziału Prawa Uniwersytetu Jagiellońskiego 1989 r. W tym samym roku ukończył Krakowską Szkołę Managerów. W 2012 r. ukończył studia podyplomowe w zakresie Zarządzania Nieruchomościami na Wyższej Szkole Menedżerskiej w Warszawie.

W 2018 r. ukończył program ARGO Top Public Executive – zagraniczny program kształcenia dla kadry zarządzającej w administracji publicznej.

Dotychczasowy Prezes Skiba złożył rezygnację ze względów osobistych (jak za komuny).

Red.

Dowody – w prawie pracy

Skuteczność obrony praw i interesów pracowników w ujęciu zarówno indywidualnym jak i zbiorowym przez organizacje związkowe NSZZ „Solidarność” uzależniona jest zawsze od zgromadzonego w danej sprawie materiału dowodowego.

To samo powiedzą zakładowi społeczni inspektorzy pracy w przypadkach badania okoliczności i przyczyn zdarzenia wypadkowego w miejscu pracy. Paleta dowodowa jest dość szeroka.

Pracownik korzystający z obrony nie jest zwolniony z gromadzenia dowodów. Można się o tym przekonać w przypadku chociażby patologii mobbingu w środowisku pracy. Dowód jest w tym przypadku po stronie pracownika, odwrotnie niż to jest w sytuacjach dyskryminacyjnych zdefiniowanych w procesie pracy.

Dowodami są zeznania świadków, dokumentacja lekarska, własne notatki, korespondencja w relacji pracodawca – pracownik i organizacja związkowa, protokół z posiedzenia zakładowej komisji bhp, wyniki ankiety przeprowadzonej na okoliczność potwierdzenia przesłanek mobbingowych przeprowadzone przez państwowego inspektora pracy, decyzje zakładowej organizacji związkowej sprowadzające się w szczególności do odpowiedzi na pytanie czy u pracodawcy funkcjonuje zakładowa procedura przeciwdziałania mobbingowi.

W szczególnych sytuacjach już na etapie postępowania sądowego mogą zostać uwzględnione nagrania dokonane na okoliczność mobbingu przez pracownika bez zgody pracodawcy. Również przydatny może okazać się materiał dowodowy pochodzący z monitoringu zakładowego czy treść protokołu sporządzonego dla przykładu na okoliczność narady kierownictwa czy rady pedagogicznej.

Dowodem może być świadectwo pracy, prawidłowo wydane. Podobnie jest w sprawach dotyczących kar porządkowych, rozwiązania stosunku pracy, wypowiedzenia warunków umowy o pracę, stwierdzenia choroby zawodowej, czy uznania zdarzenia wypadkowego za wypadek przy pracy. Zakładowa komisja pojednawcza wyjaśniając przedmiotową sprawę pracownika zawsze

opiera swój ostateczny werdykt na dowodach również tych dodatkowo pozyskanych w trakcie postępowania pojednawczego.

Stosunkowo trudne zadanie w skatalogowaniu koniecznych dowodów ma zakładowy społeczny inspektor pracy na okoliczność badania danego zdarzenia wypadkowego. Będąc w zespole powypadkowym nie zawsze może liczyć na współpracę z zakładowym inspektorem bhp. Wiele działań musi podejmować samodzielnie. Ostatecznie w sytuacji różnej, oceny zdarzenia wypadkowego może sięgnąć po instytucję „zdania odrębnego” co w konsekwencji zmusi pracodawcę do podjęcia dodatkowych czynności pozwalających na rozstrzygnięcie zaistniałych różnic w ocenie zdarzenia powypadkowego.

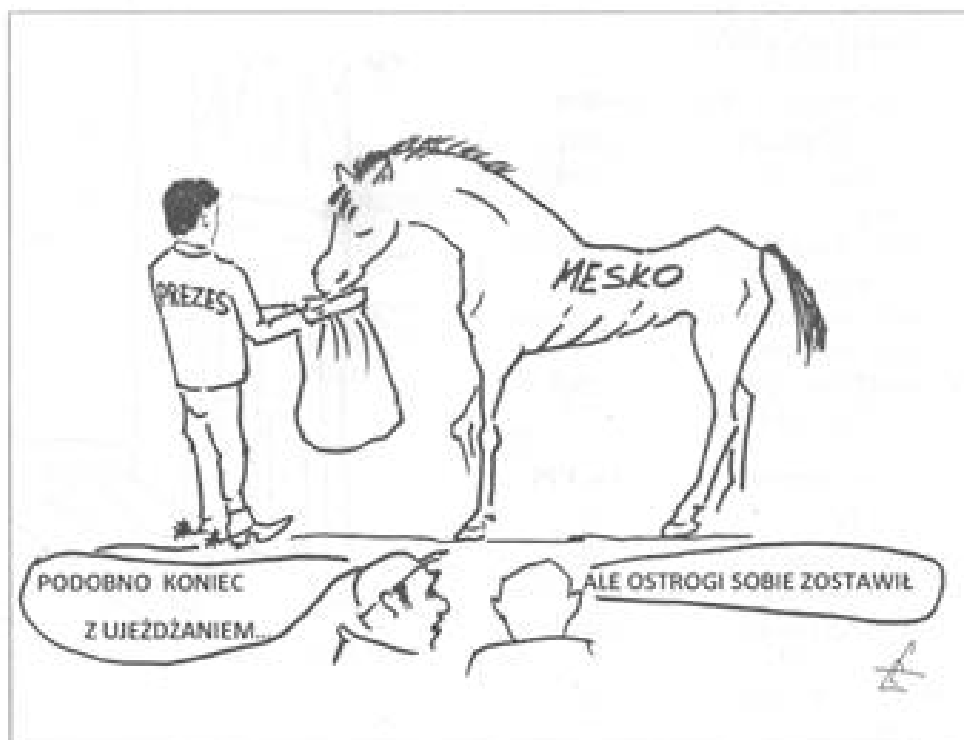
Kazimierz Pasternak

Biuletyn MKZ NSZZ „Solidarność” MESKO S.A.

kolportowany w MESKO S.A.

Redakcja:
Prezydium MKZ NSZZ „S” MESKO S.A.
26-111 Skarżysko-Kamienna,
ul. Legionów 122
tel. 41 253 60 50

Wydawca: Międzyzakładowa Komisja
Związkowa NSZZ „Solidarność” MESKO S.A.





dokończenie ze str. 1

Po wstępnej kurtuazyjnej wymianie zdań na rozpoczęcie narady przewodniczący Głowacki zaproponował tematykę i procedowanie przebiegu spotkania.

Pierwsza kwestia dotyczyła podziału obowiązków w ramach Zarządu, struktury organizacyjnej, planowanej struktury organizacji produkcji.

Prezes Stawiński – podział kompetencji nie jest jeszcze do końca ustalony. Chciałbym by Zarząd był jednym ciałem i nie może być wewnętrznych kłótni, jak poprzednio, lub podziału na dwa lub na dwa i pół Zarządu. Na chwilę obecną rozważamy podporządkowanie produkcji bezpośrednio pod Prezesa, to samo dotyczy kontroli jakości.

Prezes Jaromin jako najbardziej doświadczony wspomagałby Prezesa Stawińskiego w nadzorze nad produkcją.

Pan Nowina-Konopka – miałby w swoim zakresie rozwój, finanse i handel. To nie są jeszcze zabetonowane decyzje. Prezes Stawiński zaapelował o zaufanie dla dobra firmy.

Nowina-Konopka: obecna sytuacja ekonomiczna jest tragiczna. Nie wywiązujemy się z terminowych realizacji kontraktów co skutkuje karami 20% całego kontraktu. Wymaga to negocjacji. Strata na koniec 2018 roku może wynieść kilkadziesiąt milionów złotych. W takiej sytuacji Zarząd może być zobligowany do zwołania NWZA i postępowaniu wg kodeksu spółek handlowych.

Stanisław Głowacki – takich informacji nie przyjmujemy do wiadomości. My nie prosiliśmy o zmianę Zarządu 15 maja 2017 r. Do tej pory mieliśmy dodatnie wyniki ekonomiczne, perspektywy rozwoju, podpisane kontrakty i coroczne podwyżki. To nie my odpowiadamy za doprowadzenie firmy do takiego stanu, tylko Wasi poprzednicy. Mielicie Panowie chyba świadomość do jakiej sytuacji doprowadził poprzedni Zarząd i podejmując się tej roli, mieliście chyba jakiś plan naprawy, a nie upadłości.

Poprzedni Zarząd prosił o pół roku spokoju i deklarował, że będzie w firmie „bajkowo”. Nie przeszkadzaliśmy przez ten czas. Do czego doprowadzili?

Panowie macie 2 tygodnie na szukanie rozwiązań, jeżeli nie przystępujemy do działania.

Mówienie o tak drastycznych rozwiązaniach przez Zarząd jest bardzo złe,

Tu pracuje blisko 2500 pracowników.

Jerzy Szpecht – mam to samo zdanie co Głowacki. Osoby najważniejsze w państwie o tym wiedzą i nam kibicują. Mam nadzieję, że wykorzystamy wszystkie możliwości. Finansjera nas obserwuje.

Rada Nadzorcza tolerowała tyle czasu działania tamtego Zarządu, zwłaszcza przewodniczącego RN.

Tomasz Sieczka – przedstawione przez nas zastrzeżenia i informacje część Rady ignorowała.

Nowina-Konopka – nie do końca.

St. Głowacki – dali chłopcom zapaliki, a ci bawią się przy beczce prochu. Co na to PGZ? Powinien pomóc posprzątać po tej zabawie!

Panowie Prezesi, jesteście młodymi ludźmi, u progu kariery. To idzie walka o zakład i Waszą przyszłość. Panie Prezesie mamy obawy, czy nie za dużo obowiązków będzie spoczywać na dyr. Nowina-Konopka?

Prezes Stawiński – obecna struktura zakładowa Mesko jest niedobra. Chcemy podzielić na dywizje:

- dywizję raketową
- dywizję duży kaliber, średni i mały kaliber

Osoba odpowiedzialna za dywizję będzie odpowiedzialna i będzie zarządzała produkcją od początku do końca. Będzie to jedna osoba. Obecnie jest odpowiedzialność rozmyta. Schodząc w dół maszyny wykonują różne wyroby i tu będą tarcia. To wymaga dopracowania.

Kontrolę jakości należy wyłączyć spod zarządzania kierowników co



MOZ NSZZ „Solidarność” w MESKO Spółka Akcyjna
ul. Legionów 122
26-111 Skarżysko-Kamienna

POWIADOMIENIE

o wpisaniu do rejestru układów z wyłączeniem postanowień niezgodnych z prawem.

Działając na podstawie art. 241¹ § 1 pkt 2 Kodeksu Pracy i § 8 ust. 1 rozporządzenia Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 4 kwietnia 2001 roku w sprawie trybu postępowania i w sprawie rejestracji układów zbiorowych pracy, prowadzenia rejestru układów i akt rejestrowych oraz wzorów klauzul rejestracyjnych i kart rejestrowych (Dz. U nr 34, poz. 408) powiadamiam, że protokół dodatkowy nr 41, zawarty w dniu 04.07.2018 r. został wpisany do rejestru układów w dniu 30.07.2018 r. pod nr : U-LIX/46

z wyłączeniem, za zgodą stron następujących postanowień niezgodnych z prawem: § 1 pkt 1 protokołu dodatkowego dotyczącego postanowienia art. 15 ust. 6 układu

Po. Okręgowy Inspektor Pracy

Adam Derza

Ps. Uzupełnienie do artykułu zawartego w Biuletynie nr 31/2018 z dnia 13.09.2018 r. „O zarejestrowanych zmianach w ZUZ Pracy Mesko S.A.”

Red.



10. Rozwód oraz dziedziczenie

Przepisy ustawy nie regulują kwestii podziału środków zgromadzonych na rachunku w PPE w sytuacji rozvodu uczestnika PPE.

Uczestnik może wskazać w deklaracji osoby uprawnione do odbioru środków zgromadzonych na jego rachunku w PPE na wypadek jego śmierci.

11. Rola reprezentacji pracowników

PPE może być utworzone tylko za zgodą reprezentacji pracowników, która jest stroną umowy zakładowej. Reprezentacja pracowników z mocy prawa są organizacje związkowe, a w przypadku ich braku reprezentacja wybrana w trybie przyjętym u danego pracodawcy.

Umowa zakładowa jest umową zawieraną przez pracodawcę z reprezentacją pracowników.

12. Umowy

Dwa rodzaje umów:

- ✓ Umowa zakładowa – zawarta między pracodawcą a reprezentacją pracowników
- ✓ Umowa z instytucją finansową – zawarta między pracodawcą a reprezentacją pracowników

13. Korzyści dla pracownika

- ✓ Znaczące podwyższenie emerytury
- ✓ Możliwość wyboru strategii inwestycyjnej
- ✓ 100% środków podlega inwestowaniu i późniejszej wypłacie
- ✓ Bezpieczeństwo środków gwarantowane ustawowo
- ✓ Możliwość przeniesienia kapitału: inne PPE lub IKE

14. Zarządzanie środkami w PPE

MS TFI oferuje trzy subfundusze o zróżnicowanej strategii inwestycyjnej, dostosowanej do tzw. cyklu życia pracownika (osoby w wieku przedemerytalnym strategię bezpieczną, osoby młodsze – produkt z większym udziałem akcji).

zmniejszy naciski na puszczenie braków. Każdy pracownik ma odpowiadać za produkt i ma mieć świadomość za co odpowiada!

Technolodzy mają być na produkcji, aby ją wspierać i nadzorować!

Nie mamy OBR. Potrzebujemy dużej ilości młodych i wykształconych ludzi aby rozwijali wyroby. Należy odbudować produkcję i kompetencje.

Prezes Stawiński – wydawało się, że jest plan inwestycyjny. Zrobimy drobne korekty i do przodu. Okazało się, że wszystkie plany to bajki. Potrzebna gruntowna analiza.

W Pionkach nie wiemy co z terenami pod produkcję nitrocelulozy. W okolicy powstały zakłady, bloki mieszkalne, osiedle domków jednorodzinnych. Nie wiemy czy uzyskamy zgodę na nitrocelulozę, bo wały ochronne mogą być za mało. Potrzeba zgody środowiskowej. Nitroceluloza pozwoli odtworzyć produkcję na rzecz obronności. Musi być szybka decyzja Rządu!!!

Wydzielenie Pionek umarło śmiercią naturalną.

Nowina-Konopka – dołożymy wszelkich starań, aby inwestycje w Pionkach były prowadzone na taką skalę jak zamierzamy.

St. Głowacki – inwestycje w Pionkach dla nas są bardzo ważne. Dla całej branży. Potrzebne są też inwestycje w Z-5 i małokalibrówkę! Co z tymi inwestycjami?

Nowina-Konopka – małokalibrówka utrzymuje nas dzisiaj płytko pod powierzchnią wody. Brak inwestycji na tych odcinkach to kwestia wieloletnich zaniedbań.

St. Głowacki – w 2014 roku były już pomysły na poszatowanie Mesko. Była to celowa polityka PO i PSL, by doprowadzić do upadłości. Były też zakusy wielu lobbystów i firm konkurencyjnych by do tego doprowadzić.

Nowina-Konopka – zakusy są cały czas. Rząd jest nam przychylny. Szukamy pieniędzy.

Jerzy Szpecht – co z pieniędzmi na wypłaty do końca roku?

Czy Zarząd ma zagwarantowane środki?



Prezes Stawiński – nie ma optymizmu finansowego. Potrzebne są zmiany, ale na wszystko potrzebne są pieniądze.

St. Głowacki – wszędzie rosną pensje, a u nas spadają.

Gabriel Nowina-Konopka – wysokość płac nie gwarantuje u nas utrzymania fachowców. Koszty płac w stosunku do przychodów są małe. Jest pole do manewru. Jeśli przestaniemy płacić kary to ludzie będą mogli więcej zarobić.

Prezes Stawiński – pensje nie mogą być jednakowe dla wszystkich. Musimy więcej płacić dla fachowców i lepiej wykształconych.

St. Głowacki – nigdy nie uprawialiśmy komunizmu. Jednak dysproporcje płacowe są zbyt duże i nieuzasadnione. Nie może być kołesiostwa i kumoterstwa. Zwracamy się do Zarządu o możliwość zwiększenia środków dla pracowników na Święta Bożego Narodzenia.

Z początkiem grudnia przystąpimy do rozmów w sprawie podwyżek płac.

Co z „Piorunem”?

Nowina-Konopka – pierwotna wersja rezygnacji z umowy nie wchodzi w grę. Obecnie jest opcja przesunięcia terminu dostawy i wykonania dla MON kilka sztuk gratis.

Inspektorat Uzbrojenia stoi na stanowisku utrzymania kar. Powołana została komisja z udziałem RPW, Telesystemu, WITU, by wszystko przebadać i dopiero

przystąpić do badania poligonowego.

St. Głowacki – co ze sprzedażą terenów w Warszawie na ul. Podskarbińskiej?

Prezes Stawiński – podjąłem decyzję o sprzedaniu (wykluczam inne rozwiązania). Musimy to zrobić w najbliższym czasie. Dzisiaj możliwa cena to ok. 90 mln złotych. Pieniądze musimy przeznaczyć na inwestycje.

St. Głowacki – co dalej z elektrociepłownią?

Prezes Stawiński – część terenu wydzielić i zatrzymać, reszta do sprzedaży.

St. Głowacki – Mesko-Net to strata za ubiegły rok ok. 200 tys. zł. Co dalej?

Prezes Stawiński – nie wiadomo po co nam ta firma. Przekazałem sprawę do dyr. ds. informatyki i ma przedstawić analizę.

St. Głowacki – co dalej z ochroną zakładową?

Prezes Stawiński – płacimy ok. 3 mln więcej niż Atosowi. Z tym tematem należy wrócić do stołu do rozmów. PHO utrzymuje, że nie są drodzy. Należy wprowadzić więcej elektroniki, a mniej ludzi.

St. Głowacki – dziękujemy Panu Prezesowi i zastępcom. Będziemy monitorować sytuację na bieżąco.

Jest to pierwsze spotkanie. Kolejne będą bardziej szczegółowe po przedstawieniu nowych schematów.

Red.

Pracowniczy Program Emerytalny

18 września odbyło się pierwsze spotkanie z przedstawicielami MS Towarzystwo Funduszy Inwestycyjnych S.A. w sprawie pracowniczych programów emerytalnych.

Przekazujemy Państwu pierwsze informacje. O dalszych krokach będziemy informować po rozmowach z Zarządem.

1. Pracowniczy Program Emerytalny – charakter prawny, cel oraz forma

Pracowniczy Program Emerytalny (PPE) to forma zbiorowego oszczędzania w ramach tzw. III filaru emerytalnego. Podstawą prawną funkcjonowania PPE jest ustawa o pracowniczych programach emerytalnych z 20 kwietnia 2004 roku. Jest to akt prawny kompleksowo regulujący PPE. Pracownicze Programy Emerytalne są tworzone dobrowolnie przez pracodawców ze środków opłacanych przez nich. Pracownicy również mogą gromadzić w nich swoje dobrowolne oszczędności. Na koniec 2017 roku na rynku funkcjonowało 1050 PPE.

Zgodnie z ustawą PPE mogą być prowadzone w jednej z czterech form:

- ✓ Pracowniczego funduszu emerytalnego,
- ✓ Funduszu inwestycyjnego,
- ✓ Grupowego ubezpieczenia na życie z ubezpieczeniowym funduszem kapitałowym,
- ✓ Zarządzania zagranicznego.

Pracowniczy Program Emerytalny jest tworzony w celu gromadzenia środków uczestnika przeznaczonych do wypłaty po uzyskaniu przez niego uprawnień emerytalnych.

2. Uczestnicy

PPE jest dobrowolne zarówno dla pracodawców, jak i pracowników. Pracodawca może, ale nie musi utworzyć Pracowniczego Programu Emerytalnego. Po jego uruchomieniu pracownicy nie są zobowiązani do niego przystąpić. W każdej chwili mogą zrezygnować z udziału w programie lub zawiesić swój udział.

Uczestnikami PPE są pracownicy – osoby zatrudnione na podstawie umowy o pracę, w pełnym zakresie lub niepełnym wymiarze czasu pracy, w wieku poniżej 70 lat, a także spełniające

kryterium stażu pracy określonego w umowie zakładowej PPE. Aby przystąpić do programu należy wypełnić odpowiednią deklarację i złożyć ją u pracodawcy.

3. Schemat tworzenia

Pracodawca wraz z reprezentacją pracowników wybiera formę programu i zarządzającego oraz ustala główne założenia programu. Razem podpisują stosowne umowy, a następnie program podlega rejestracji przez Komisję Nadzoru Finansowego.

KROK 1: Spotkanie Zarządu Spółki i TFI z reprezentacją pracowników

KROK 2: Ustalenie szczegółów umowy zakładowej przy wsparciu TFI oraz umowy za zarządzanie

KROK 3: Start PPE po uzyskaniu zgody Komisji Nadzoru Finansowego

4. Zasady uczestnictwa w PPE

- ✓ Program powstaje z inicjatywy pracodawcy
- ✓ Wprowadzany w porozumieniu z reprezentacją pracowników
- ✓ Rejestrowany i nadzorowany przez Komisję Nadzoru Finansowego
- ✓ Do PPE może przystąpić pracownik zatrudniony dłużej niż 3 miesiące
- ✓ Do PPE nie może przystąpić pracownik, który ukończył 70 lat
- ✓ Pracownik może uczestniczyć w PPE u różnych pracodawców
- ✓ Pracownik ma prawo w każdym momencie zrezygnować z udziału w programie.

Przystąpienie do PPE odbywa się tylko na mocy pisemnej deklaracji złożonej przez pracownika, który spełnia warunki określone w umowie zakładowej.

Pracownik staje się uczestnikiem PPE najpóźniej po upływie jednego miesiąca od złożenia deklaracji.

5. Możliwość rezygnacji

Pracownik może w każdej chwili zrezygnować z uczestnictwa w PPE na podstawie pisemnej deklaracji złożonej

u pracodawcy. W efekcie pracodawca zaprzestaje naliczania i odprowadzania składek. Brak ponownego, automatycznego zapisu.

6. Wycofanie zgromadzonych środków na etapie akumulacji

W przypadku ustania zatrudnienia lub likwidacji PPE istnieje możliwość dokonania wypłaty transferowej do IKE (Indywidualne Konto Emerytalne) lub innego PPE. Możliwy zwrot środków w przypadku likwidacji PPE (po potrąceniu 19% podatku od zysków kapitałowych oraz kwoty stanowiącej 30% sumy składek podstawowych do ZUS).

7. Wycofanie zgromadzonych środków po osiągnięciu 60. roku życia

Możliwość wypłaty zgromadzonych w PPE środków pojawia się w momencie osiągnięcia 60 lat albo 55 lat i uzyskaniu uprawnień emerytalnych. Obligatoryjna wypłata środków następuje w przypadku ukończenia przez uczestnika 70 lat, jeżeli wcześniej nie wystąpił z wnioskiem o wypłacenie zgromadzonych funduszy.

8. Rodzaje składek w PPE

Podstawowa

Finansowana przez pracodawcę i określona:

- ✓ kwotowo lub
- ✓ procentowo (min. 3,5%) lub
- ✓ procentowo z kwotowym ograniczeniem

Wypłacana do TFI po wypłacie wynagrodzenia

Nie podlega składkom do ZUS

Podlega opodatkowaniu podatkiem dochodowym od osób fizycznych

Dodatkowa

Finansowana przez pracownika
Deklarowana dobrowolnie

Wysokość składki do uzgodnienia

- ✓ minimalna składka 50 zł miesięcznie

Potrącana z wynagrodzenia netto

Odprowadzana do TFI przez pracodawcę

9. Obciążenia publicznoprawne

Składka podstawowa (finansowana przez pracodawcę) jest dla pracownika