

Związkowcy porozumieili się z zarządem 10 czerwca 2011 r.

Spokój w JSW SA przed debiutem na giełdzie

Zgodnie z planem Jastrzębska Spółka Węglowa zadebiutuje 6 lipca na Warszawskiej Giełdzie Papierów Wartościowych.

Negocjacje pomiędzy zarządem a stroną społeczną zakończyły się pomyślnie, zatem trwający od miesiąca spór został zażegnany.

Pracownikom JSW zagwarantowano: 5,5% podwyżki płacy zasadniczej od lutego 2011 r., akcje spółki zarówno dla pracowników uprawnionych, jak i nieuprawnionych, 160 mln zł zysków do podziału oraz władztwo korporacyjne Skarbu Państwa nad spółką (warto jednak dodać, że 10-letnią

gwarancję zatrudnienia związki zawodowe wywalczyły już wcześniej).

Wśród pracowników zdania na temat upublicznienia JSW były podzielone w zasadzie od samego początku trwania negocjacji. W liczącym 92 tysiące mieszkańców mieście górnictwo to podstawowe

źródło utrzymania wielu rodzin. Podpisanie porozumień uspokoiło atmosferę. Górnicy mogą zatem ze spokojem spoglądać w przyszłość i wykonywać swoją pracę, oczekując na spodziewane zyski ze sprzedaży akcji.

SONDA PRZEPROWADZONA WŚRÓD PRACOWNIKÓW JSW SA

Jesteśmy nastawieni na ciężką pracę

JERZY POLAK (GÓRNIK PRZODOWY BRYGADY ŚCIANOWEJ, OD 25 LAT PRACUJE W KWK „BORYNIA”, OBECNIE NA ODDZIALE G2B): – Nasze główne obawy związane są



z zatrudnieniem. Każdy z nas ma rodzinę, za którą czuje się odpowiedzialny i której ma obowiązek zapewnić bezpieczeństwo oraz stabilność finansową. Chcielibyśmy dopracować do emerytury, żeby nie okazało się, że za 4 czy 5 lat będziemy musieli szukać pracy. A zawód górnika jest przecież bardzo specyficzny, nabytych pod ziemią umiejętności niepodobna wykorzystać w żadnym innym zakładzie pracy. W Jastrzębiu trudno zresztą o inne zajęcie, możemy pracować wyłącznie tutaj. Druga rzecz, na której nam zależy, dotyczy tego, by Skarb Państwa zachował władztwo korporacyjne nad JSW. Jeśli państwo nie będzie miało większości udziałów w spółce, może dojść do tego, że za 5 lat to nie Polacy, ale obcokrajowcy będą wydobywali nasz węgiel, bo ktoś powie, że kondycja finansowa spółki nie pozwala na to, żeby nas zatrudniać, że jesteśmy za drogi dla pracownikami. Kolejna sprawa – podwyżki, 5 proc. to zdecydowanie za mało, tyle przecież wynosi obecnie inflacja, a więc co to za podwyżka?

To jest po prostu wyrównanie inflacji. My chcemy 10 proc. podwyżki.

Takie są nasze zasadnicze obawy i potrzeby. Oczywiście – prywatyzacja ma też dobre strony, dzięki niej znajdą się z pewnością pieniądze na inwestycje, a nam zależy właśnie na inwestycjach. Obecnie budujemy szyb i potrzebujemy naprawdę dużo pieniędzy, aby udostępnić nowe złoża.

Prywatnego pracodawcy się nie obawiamy, bo jesteśmy chętni do podnoszenia swoich kwalifikacji. W końcu jeśli człowiek nie podnosi kwalifikacji, to stoi w miejscu, a górnictwo to branża, która cały czas się rozwija – musimy przecież umieć obsługiwać nowe maszyny i urządzenia. To już nie te czasy, kiedy praca górnika opierała się jedynie na sile fizycznej. Maszyny są coraz bardziej nowoczesne, a do ich obsługi potrzeba coraz lepiej wykwalifikowanych ludzi. Generalnie rzecz biorąc, jesteśmy nastawieni na ciężką pracę, jedynie dzięki niej będziemy więcej zarabiać.

JANUSZ CUPRYŚ (ŚLUSARZ PODZIEMNY, OD 30 LAT PRACUJE W KWK „BORYNIA”, OBECNIE NA ODDZIALE W2B): – Obawiam się o zarobki, zależy mi bowiem na tym, aby zapewnić rodzinie odpowiedni poziom



materialny, a wystarczy spojrzeć – dokoła wszystko drożeje. Dlatego chciałbym za moją pracę otrzymywać godziwe wynagrodzenie. W kopalni pracuję już od 30 lat i widzę dokładnie, jaka jest atmosfera. Dlatego mogę powiedzieć z pełnym przekonaniem, że nieprawdą jest, iż związkowcy walczą tylko o swoje interesy i chcą nas, pracowników, skłócić.

WIESŁAW ŻLIK (PRACUJE W KWK „JAS-MOS” OD 25 LAT, OBECNIE NA ODDZIALE PRZYGOTOWAWCZYM):

– Za rok idę na emeryturę, więc raczej nie mam większych obaw związanych z upublicznieniem JSW. Mogę jednak zaświadczyć, że wśród załogi opinie na temat prywatyzacji są podzielone. Starsi pracownicy nie mają takich obaw, jakie mają młodzi. Jeśli dostaniemy 10-letnią gwarancję zatrudnienia, to spokojnie dopracujemy do emerytury. Młodzi górnicy nie mogą natomiast mieć tej pewności, dla nich 10 lat gwarantowanego zatrudnienia to za mało, by się nie martwić. Górnictwo winno być zawsze na pierwszym planie, a zatem rząd ma obowiązek o nie zadbać. Każdy przyzwyczajony górnicy powinien mieć więc pewność, że za swoją ciężką pracę doczeka w spokoju do emerytury.



MARCIN MUSIK (OD 5 LAT PRACUJE W KWK „ZOFIÓWKA” JAKO POMOC DOŁOWA):

– Obecnie JSW jest spółką państwową. Ja miałem już okazję pracować w prywatnej firmie i mam świadomość, jak taka praca wygląda. Wiem doskonale, że koledzy mają liczne obawy związane z upublicznieniem, ale myślę, że prywatyzacja nie będzie się wiązała z poważnymi problemami dla górnictwa. Ja jestem dobrej myśli, oby tylko wszystko zostało zrobione rozsądnie. Oczywiście – nie da się wykluczyć, że górnicy stracą część dotychczasowych przywilejów, ale mogą również zyskać nowe. Wszyscy wiążemy pewne nadzieje z akcjami, ale też wszyscy będziemy ciężko pracować, aby miały one jak największą wartość, kiedy wejdą na giełdę. O pracę się nie martwię – gdyby doszło do prywatyzacji, jestem przekonany, że prywatny pracodawca będzie miał świadomość tego, że wyszkolenie nowego pracownika trwa bardzo długo. Dlatego sądzę, że jeśli ktoś sumiennie wykonuje swoje obowiązki, to nie musi się obawiać o zatrudnienie. Jestem pewien, że wszyscy będziemy pracować na to, aby spółka osiągała jak największe zyski.



ZGODNIE Z PRAWEM

Najnowsze zmiany przepisów

Zasady wydawania świadectw pracy

Świadectwo pracy jest dokumentem wydawanym przez pracodawcę w związku z rozwiązaniem lub wygaśnięciem stosunku pracy. Wydanie świadectwa pracy nie może być uzależnione od uprzedniego rozliczenia się pracownika z pracodawcą. W świadectwie pracy zamieszcza się m.in. informacje dotyczące okresu i rodzaju wykonywanej pracy, zajmowanych stanowisk, trybu rozwiązania stosunku pracy albo okoliczności jego wygaśnięcia, a także informacje niezbędne do ustalenia uprawnień ze stosunku pracy i uprawnień z ubezpieczenia społecznego. Zgodnie z art. 97 § 1 kodeksu pracy, na skutek rozwiązania lub wygaśnięcia stosunku pracy, pracodawca jest obowiązany niezwłocznie wydać pracownikowi świadectwo pracy. Jest to obowiązek niezależny od wniosku pracownika i powstaje w dniu ustania stosunku pracy.

Wyjątkiem od powyższej reguły jest sytuacja, w której dotychczasowy pracodawca nawiązuje z pracownikiem kolejną umowę o pracę bezpośrednio po rozwiązaniu lub wygaśnięciu poprzedniej umowy o pracę. Pracodawca jest wtedy obowiązany wydać pracownikowi świadectwo pracy, tylko na jego żądanie. Pracownik winien zgłosić pracodawcy żądanie wydania świadectwa pracy najpóźniej w dniu poprzedzającym dzień, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy z poprzedniej umowy.

Świadectwo pracy jest dokumentem pozbawionym charakteru ocenego. Pracodawca zobowiązany jest jedynie do wskazania określonych prawem zdarzeń, a innych danych tylko, jeżeli pracownik tego zażąda. I tak, na żądanie pracownika w świadectwie należy podać także informacje o wysokości i składnikach wynagrodzenia oraz o uzyskanych kwalifikacjach, odbytych szkoleniach czy kursach.

Pracownik może w ciągu 7 dni od otrzymania świadectwa pracy wystąpić do pracodawcy z wnioskiem o jego sprostowanie. W razie uwzględnienia wniosku, pracodawca wydaje pracownikowi w tym terminie nowe świadectwo pracy. W razie nieuwzględnienia wniosku, pracownikowi przysługuje w ciągu 7 dni od zawiadomienia o odmowie sprostowania świadectwa pracy, prawo wystąpienia z żądaniem jego sprostowania do sądu pracy. Pracodawca wydaje świadectwo pracy bezpośrednio pracownikowi albo osobie upoważnionej przez pracownika na piśmie, w dniu, w którym następuje rozwiązanie lub wygaśnięcie stosunku pracy. Jeżeli wydanie świadectwa w powyższy sposób nie jest możliwe, pracodawca, nie później niż w ciągu 7 dni od dnia ustania stosunku pracy, przesyła świadectwo pracy pracownikowi lub upoważnionej osobie za pośrednictwem poczty albo doręcza go w inny sposób.

W razie wygaśnięcia stosunku pracy z powodu śmierci pracownika, pracodawca

sporządza świadectwo pracy i włącza je do akt osobowych zmarłego pracownika. Z wnioskiem o wydanie przez pracodawcę świadectwa pracy może wystąpić członek rodziny zmarłego pracownika, a także inna osoba będąca spadkobiercą tego pracownika. Kopię świadectwa pracy przechowuje się w aktach osobowych pracownika.

Pracownikowi przysługuje roszczenie o naprawienie szkody wyrządzonej przez pracodawcę wskutek niewydania w terminie lub wydania niewłaściwego świadectwa pracy. Odszkodowanie przysługuje w wysokości wynagrodzenia za czas pozostawania bez pracy z tego powodu, nie dłuższy jednak niż 6 tygodni. Roszczenie o odszkodowanie ulega, zgodnie z art. 291 § 1 kodeksu pracy, przedawnieniu z upływem trzech lat, licząc od następnego dnia po ustaniu stosunku pracy. Roszczenie o odszkodowanie staje się wymagalne w dniu, w którym pracownik mógł podjąć kolejną pracę, ale jej nie podjął z powodu braku albo wadliwości świadectwa pracy.