



NADCHODZĄ ZMIANY

CZERWIEC/LIPIEC 2006 r.

Informator Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego Zakładów Azotowych „Puławy” S.A.

tel. (0-81) 887-69-72 fax (0-81) 887-50-58 www.zzprc.pulawy.pl e-mail: pu_zzprc@poczta.onet.pl

BĘDZIE REFERENDUM STRAJKOWE

29 czerwca odbyło się posiedzenie poszerzonego zarządu ZZPRC. Zaproszenie do udziału w nim przyjęli Małgorzata Iwanejko, prezes zarządu ZAP, a także Marcin Buczkowski i Mieczysław Wiejak, członkowie zarządu. Obecny był również Piotr Gawron, szef Biura Personalnego. Rozmawiano m.in. o wdrożeniu 5 BOP. Zarząd zaprezentował następujący harmonogram wdrożenia systemu:

Mówiąc o wdrożeniu 5 BOP M. Buczkowski stwierdził, że

LP	Komórka organizacyjna	Okres rozliczeniowy
1.	PK1, PK6, PKL	4.08. - 12.10.2006 r.
2.	PK2, PK3, PKZ, PD	13.10. - 21.12.2006 r.
3.	PM1 produkcja, PML	22.12.2006 r. - 1.03.2007 r.
4.	PM3 produkcja, PMZ	2.03. - 10.05.2007 r.
5.	PA1, PA4, PAL	11.05. - 19.07.2007 r.
6.	PA2, PA3	20.07. - 27.09.2007 r.
7.	PN3, PNL	28.09. - 6.12.2007 r.
8.	PN2, PN1, PNZ	7.12.2007 r. - 14.02.2008 r.
9.	PN4 produkcja, PM1 pakownia, PM3 pakownia	15.02. - 24.04.2008 r.
10.	PN4 pakownia	25.04. - 3.07.2008 r.
11.	Pion T i B w tym stanowiska elektroenergetyków (zm.), ślusarzy (zm.), laborantów (zm.), brakarzy (zm.), wydawców mag. (zm.)	4.07. - 11.09.2008 r.

wprowadzenie tego systemu na pozostałych wydziałach w firmie wiązać się będzie z kosztami rzędu 8 mln zł, w związku z czym niemożliwe będzie przeprowadzenie podwyżek w tym samym czasie. Ponadto zasugerował, że wzrost cen gazu ziemnego spowoduje gwałtowny spadek zysków firmy, na co z kolei zareaguje giełda.

Argumenty zarządu firmy nie przekonały zebranych. Dlatego podjęto decyzję o radykalizacji działań w związku z opieszałością we wdrażaniu „pięciobrygadówki”. Odbyło się głosowanie w sprawie przeprowadzenia referendum strajkowego (wynik: 8 głosów „za”, 0 „przeciw”, 3 „wstrzymujące się”). Sformułowane zostało pytanie referendalne. Brzmi ono: *Czy jesteś za przeprowadzeniem akcji strajkowej w celu wdrożenia pięciobrygadowej organizacji pracy w ZA „Puławy” SA do końca bieżącego roku?*

CO Z PODWYŻKAMI?

Negocjacje w sprawie podwyżek rozpoczęły się formalnie po spotkaniu związków zawodowych z zarządem naszej firmy w dniu 5 lipca. Propozycje przygotowane przez pracodawcę zaprezentował Piotr Gawron, szef Biura Personalnego.

Jak to jest teraz w modzie, zrobił to za pomocą ... rzutnika, w związku z tym żadnych papierów do ręki nie dostaliśmy. Według moich notatek propozycja ta wyglądała następująco:

1. Odnosząc się do wniosku naszej organizacji związkowej o uruchomienie 15-procentowej podwyżki z dniem 1 lipca br., P. Gawron poinformował nas, że jej koszt w skali roku wyniósłby około 21,5 mln zł, a takimi środkami finansowymi nasz zakład nie dysponuje.
2. Wolne środki, a więc to, co wynika z współczynnika wzrostu płac przyjętego na bieżący rok obrotowy (tj. 3,5 proc.), jak również zobowiązania ubiegłoroczne dają kwotę 15 mln zł. Zarząd zaproponował, aby środki te podzielić w następujący sposób: 10,5 mln zł przeznaczone będzie na 3,5-procentową podwyżkę od 1 lipca, a pozostałe 4,5 mln zł - na premie motywacyjne.

Dyskusja rozpoczęła się od zadawania pytań. Ja zapytałem, dlaczego podwyżka ma kosztować aż 10,5 mln zł, skoro 3,5 proc. od średniej płacy w firmie w minionym roku kalendarzowym wynosi około 120 zł (3,5% x 3430 zł = 120 zł). Przy 3300 zatrudnionych w okresie 12 miesięcy daje to kwotę 4 752 000 zł (120 zł x 3300 osób x 12 miesięcy = 4 752 000 zł). Tymczasem podwyżka ma nas kosztować 10,5 mln zł... Rachunek jest zatem prosty: 10 500 000 zł - 4 752 000 zł = 5 748 000 zł. Na co wydane zostanie te ponad 5,7 mln zł?

P. Gawron długo nie potrafił odpowiedzieć na to pytanie, w końcu jednak stwierdził, że na odprawy i „jubileuszówki”. Mnie jednak taka odpowiedź nie zadowolila z tej prostej przyczyny, że odprawy i „jubileuszówki” są już ujęte w funduszu płac. A poza tym, jeżeli ich wzrost w tym roku miałby kosztować więcej niż podwyżki, to by oznaczało, że załoga więcej pieniędzy otrzyma pod postacią odpraw i „jubileuszówek” niż comiesięcznych wypłat wynagrodzeń, co jest oczywiście niemożliwe. P. Gawron w żaden sposób nie potrafił się do tego odnieść. Z opresji próbował go ratować inny przed-

(Ciąg dalszy na stronie 8)

Widziane okiem przedstawiciela Załogi

Z PRAC RADY NADZORCZEJ

W cieniu mundialu, który niewątpliwie skupiał uwagę rzeszy kibiców, w tym też - jak sądzę - pracowników naszych zakładów nie wyłączając z tego grona członków Rady Nadzorczej, rada wyznaczyła sobie kolejne spotkania. Pierwsze z nich odbyło się 8 czerwca w Puławach, natomiast drugie 22 czerwca w Warszawie - zaraz po Walnym Zgromadzeniu Akcjonariuszy, w którym - zgodnie z przyjętymi przez radę zasadami korporacyjnymi - wszyscy jej członkowie winni uczestniczyć. Wspominam o tych posiedzeniach łącznie, gdyż tematyka obu posiedzeń pokrywała się, a dotyczyła głównie trzech tematów. Ponownie zajmowaliśmy się raportem „Bilans otwarcia”, przygotowanym przez firmę Ernst & Young. Analizowaliśmy działania dotyczące przygotowań do rozpoczęcia nowej kadencji przez zarząd oraz rozpatrywaliśmy kolejne wnioski inwestycyjne.

W ramach pierwszego z tematów, po zapoznaniu się z kolejnymi materiałami firmy Ernst & Young, rada zwróciła się do zarządu o przedstawienie stanowiska wobec kwestii w nich zawartych wraz z propozycjami rozwiązań przeciwdziałania niekorzystnym zjawiskom zidentyfikowanym w raporcie. W części obrad pierwszego posiedzenia uczestniczyli także przedstawiciele firmy sporządzającej raport, którzy omawiali szczegółowiej wybrane zagadnienia, dotyczące istotniejszych tematów poruszanych w raporcie. Część zagadnień budzących więcej kontrowersji, na prośbę rady zostało przeanalizowanych przez firmę Ernst & Young bardziej szczegółowo i przedstawiono je na drugim posiedzeniu. Z uwagi, iż raport nadal posiada klauzulę „zastrzeżone”, nie mogą wprost odnosić się do jego zawartości. Warto jednak podkreślić, iż materiał ten przede wszystkim opisuje stan spółki na dzień 5 kwietnia br., istniejącą organizację i procedury, a także identyfikuje szereg istotnych zagrożeń i nieprawidłowości w obszarach działalności spółki.

Ze stanowiskiem zarządu, rada miała okazję zapoznać się na drugim posiedzeniu 22 czerwca. Wykorzystując fakt, iż stanowisko zarządu nie posiada tzw. klauzul, a z drugiej strony mając na uwadze dobro spółki, przybliżyć czytelnikom niektóre tylko sprawy w nim zawarte i to bardzo pobieżnie mając nadzieję, że przy okazji wdrażania działań poprawiających stan rzeczy, zarząd zdecyduje się szerzej informować o nich społeczność zakładową. Niemniej myślę, że to, co zdecydowałem się opisać, pozwoli po części zrozumieć nam wagę raportu „Bilans otwarcia”. Identyfikując poszczególne kwestie Zarząd starał się jednocześnie wskazać możliwe rozwiązania i kroki podjęte na bieżąco w najpilniejszych sprawach. Wśród najważniejszych kwestii wymienia się brak kompleksowej strategii spółki, słabą komunikację i współdziałanie pomiędzy poszczególnymi pionami, skutkujące brakiem kontroli i koordynacji działań, brak przejrzystych procedur w istotnych obszarach działalności, a przede wszystkim w obszarze realizacji inwestycji, przetargów

i zakupów. Kolejne mankamenty to brak reguł przy udzielaniu pełnomocnictw, zarządzaniu kapitałowym aktywami w spółkach m.in. BBM, a także kwestie wyznaczania przedstawicieli ZAP do władz spółek. Kolejną grupą tematów jest współpraca z kilkoma firmami z dokładniejszą analizą kilku z nich, wśród nich: Technochimserwis - spółka, dla której przerabialiśmy usługowo amoniak, czy też opisywana na łamach prasy firma TRANS-PAP, która zajmowała się wywozem popiołów dymnicowych z zakładowej elektrociepłowni na teren gminy Janowiec. Współpraca z tymi firmami nacechowana była wieloma nieprawidłowościami. Oczywiście nie wymieniałem tutaj wszystkich spraw wynikających ze stanowiska zarządu, ale we wszystkich tych sprawach zostały podane sposoby rozwiązania tych zagadnień. Nie chciałbym, by czytelnik odniósł wrażenie, że obraz firmy jest jednoznacznie zły. Raport miał za zadanie zidentyfikowanie słabości tak, by można było poprawić wskazane mankamenty. Jednocześnie pokazał kilka niepokojących zjawisk, które wymagały natychmiastowych decyzji, w tym personalnych. Tym niemniej nadal możemy uważać się za firmę silną, posiadającą ugruntowaną pozycję w branży chemicznej, a jednocześnie próbującą doskonalić swoją organizację i procedury.

Kolejnym ze wspomnianych tematów były przygotowania do rozpoczęcia nowej kadencji zarządu. W tej kwestii rada coraz wyraźniej skłania się do rozwiązań pozwalających zachować ciągłość zarządzania firmą poprzez odejście od koncepcji wspólnej kadencji zarządu. Potrzebna jest nam jeszcze opinia ministerstwa, czy takie rozwiązanie będzie możliwe. W kwestii terminów wszystko wskazuje na to, że rada ZAP będzie miała pracowity wrzesień. Ostatnią sprawą, jaką zajmowała się rada były kierowane do niej wnioski inwestycyjne. Cieszy fakt, iż zakłady zaczynają realizację projektów inwestycyjnych na realizację, których po części sięgnęły po środki z giełdy. Ale jak już wspomniałem i w obszarze realizacji inwestycji istnieje potrzeba wprowadzenia wielu zmian. Znamiennym przykładem jest realizacja inwestycji MRU, a szczególnie jej koszty, które zwiększyły się w sposób stawiający pod znakiem zapytania sens całej inwestycji, dodatkowo stawiając pod ścianą radę nadzorczą przy podejmowaniu decyzji o jej dalszym finansowaniu. Z tego też powodu, podejmując decyzje w sprawie kolejnych wniosków inwestycyjnych, rada kierowała się ponad standardową starannością i odesłała kolejny z nich do bardziej szczegółowego opracowania. Jak widać jest nadal sporo pracy dla nowego zarządu.

Poza wspomnianymi posiedzeniami członkowie Rady Nadzorczej uczestniczyli w niedawnych uroczystościach jubileuszu 45-lecia powstania naszych zakładów, połączonych ze 100-leciem nadania Puławom praw miejskich, tj. we mszy świętej na placu przed Urzędem Miasta, a także w otwarciu wspomnianej instalacji MRU i w uroczystej sesji Rady Miasta. Osobiście miałem też okazję uczestniczyć w uroczystości wręczenia ZAP wyróżnień w rankingu najlepszych firm Lubelszczyzny, zorganizowanej przez Dziennik Wschodni. Z uwagi na sezon urlopowy, kolejne posiedzenie Rada wyznaczyła sobie na 4 sierpnia br.

Zbigniew Tkaczyk

Jeszcze raz o wprowadzeniu w życie nowego ZUZP

W związku z pojawiającymi się wciąż wątpliwościami co do sposobu wprowadzenia w życie zapisów nowego Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników Zakładów Azotowych „Puławy” SA, poniżej prezentuję stanowisko naszej organizacji związkowej w tej sprawie.

W ostatnim czasie w rozgłośni zakładowej opublikowana została wypowiedź przedstawiciela pracodawcy, który poinformował o przygotowywaniu przez pracodawcę porozumień zmieniających w związku z wprowadzeniem nowego ZUZP. Porozumienia te miałyby być podpisane przez pracowników przed 1 sierpnia br. i na ich mocy układ wszedłby w życie. **Nasza organizacja związkowa nie godzi się na takie rozwiązanie, jest ono bowiem nie tylko niekorzystne dla załogi, ale też niezgodne z prawem.**

Zaczynając od tego drugiego zarzutu (tj. niezgodności z prawem), należy zaznaczyć, że chodzi tu oczywiście o wprowadzenie zapisów układu mniej korzystnych od dotychczasowych, ponieważ postanowienia korzystniejsze z mocy prawa zastępują stare zapisy w terminie określonym w układzie, czyli w tej konkretnej sytuacji stało się to z dniem 1 maja 2006 r.

Wprowadzenie postanowień mniej korzystnych reguluje natomiast art. 241¹³ § 2 Kodeksu pracy w następujący sposób: *Postanowienia układu mniej korzystne dla pracowników wprowadza się w drodze wypowiedzenia pracownikom dotychczasowych warunków umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania stosunku pracy.*

Naszym zdaniem nie ma więc możliwości wprowadzenia tych postanowień na zasadzie porozumienia stron.

Podkreślić należy, że wprowadzenie zmian w drodze wypowiedzenia jest korzystniejsze dla pracowników, ponieważ w okresie wypowiedzenia należne świadczenia będą oni pobierali według starych zasad. Gdyby jednak stało się tak, że pracodawca zaproponuje podpisywanie porozumień zmieniających, należy odmówić podpisania takiego porozumienia. Nie spowoduje to żadnego zagrożenia dla trwałości stosunku pracy, a jedynie nakłoni pracodawcę do zastosowania trybu wypowiedzenia. Okres wypowiedzenia wynikał będzie z zapisów starego układu, czyli dla większości naszych pracowników wyniesie on sześć miesięcy. Tak więc, jeżeli otrzymamy od pracodawcy takie wypowiedzenie z właściwą długością okresu wypowiedzenia, należy napisać na nim: *Otrzymałem w dniu ...* (tu właściwa data) i podpisać się. Następnie wypowiedzenie to należy złożyć w miejscu, gdzie przechowujemy swoje dokumenty i więcej się nim nie przejmować. **Po zakończeniu okresu wypowiedzenia pracodawca będzie stosował wobec nas wszystkie zapisy nowego zakładowego układu zbiorowego pracy.**

Marek Goldsztejn

PO SPOTKANIU Z ZARZĄDEM FIRMY

2 czerwca br. odbyło się spotkanie organizacji związkowych działających w Zakładach Azotowych „Puławy” SA z zarządem firmy. Poruszano następujące tematy:

- 1. ustalenie harmonogramu spotkań zarządu firmy ze związkami zawodowymi,**
- 2. harmonogram wdrożenia pięciobrygadowej organizacji pracy,**
- 3. rozpoczęcie negocjacji w sprawie podwyżek,**
- 4. usprawnienie i czasowe wyłączenie elektronicznego systemu kontroli dostępu,**
- 5. wdrożenie zapisów ZUZP.**

Pkt 1

Ustalono, że spotkania związków zawodowych z zarządem ZAP odbywać się będą w każdą pierwszą środę miesiąca o godz. 9.00.

Pkt 2

Zarząd poinformował o tym, że po raz kolejny przesunął szefowi Biura Personalnego termin opracowania harmonogramu wdrożenia pięciobrygadowej organizacji pracy w naszej firmie - tym razem do końca lipca. W odpowiedzi na tę informację, przedstawiciele naszej organizacji związkowej przypomnieli, że Związek Zawodowy Pracowników Ruchu Ciągłego jest już w sporze zbiorowym z zarządem w tej sprawie. Zagroziliśmy więc przeprowadzeniem referendum strajkowego. Groźba nasza spowodowana była wcześniejszą, ciekawą dyskusją, podczas której przewodniczący naszej organizacji związkowej, słysząc po raz kolejny argument, że do wdrożenia „pięciobrygadowki” konieczne jest zatrudnienie około 160 osób, tknięty przeczuciem, zapytał, ilu pracowników zatrudniają obecnie puławskie Zakłady Azotowe. Padła odpowiedź: 3390. Wtedy przypomniał, że w Prospekcie Emisyjnym firmy, wydanym półtora roku temu, podano stan zatrudnienia - 3230 osób. Zapytał więc, gdzie pracuje przyjęte od tego czasu 160 osób?

W związku z brakiem odpowiedzi, poproszono o kilka minut przerwy, po której szef Biura Personalnego poinformował, że nie dysponuje danymi za cały okres od wydania prospektu, jednakże z danych za 11 miesięcy bieżącego roku obrotowego wynika, że do 5 BOP przyjęto zaledwie ... 40 osób. Gdzie zatem pracuje reszta? Na to pytanie nie udało się już uzyskać odpowiedzi.

Pod koniec dyskusji w tym temacie pracodawca sprostował podaną przez siebie wcześniej informację na temat stanu zatrudnienia w firmie, mówiąc, że w ZAP pracuje obecnie 3330 osób, co jednak nie zmienia faktu, że w ostatnich miesiącach zatrudniono około 60 osób do pracy w systemie jednozmianowym.

Nasz związek zapowiedział, że w obecnej sytuacji przeprowadzone zostanie referendum strajkowe w tej sprawie.

(Ciąg dalszy na stronie 4)

NIEPRAWDZIWE INFORMACJE W BIULETYNIE „SOLIDARNOŚCI”

W majowym numerze Biuletynu Informacyjnego NSZZ „Solidarność” zamieszczono artykuł zatytułowany „Grupa trzymająca popiół”. Nie będę odnosił się do informacji tam zamieszczonych, dotyczących wywozu popiołów pochodzących z elektrociepłowni, bo trwa procedura wyjaśniania wszystkich okoliczności z tym związanych (procedura ta została wszczęta wcześniej, tj. przed ukazaniem się artykułu). Ja jednak odniosę się jednego tylko wątku.

*W artykule napisano, że „podobno” umowa pomiędzy Zakładami Azotowymi a firmą TRANS-PAP podpisana została przez Zygmunta Kwiatkowskiego i przeze mnie - Mieczysława Wiejaka, członka zarządu z wyboru załogi. **W związku z tym oświadczam, że umowy tej nie***

podpisał ani Z. Kwiatkowski ani M. Wiejak.

Osoby odpowiedzialne za druk tego artykułu, jak również całego Biuletynu Informacyjnego rozpoczęły atak na mnie z powodu zbliżających się wyborów członka zarządu. Odbieram to jak rozpoczęcie kampanii wyborczej. Na tym etapie jest to kampania negatywna - chodzi o zdyskredytowanie potencjalnego kandydata. Sięgnięto po sprawdzone metody sprzed trzech lat, kiedy to w czasie wyborów do Rady Nadzorczej nie zawahano się rozpowszechniać fałszywych, anonimowych informacji dyskredytujących kandydatów Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego. Władze związku zawodowego „Solidarność” przyjęły zasadę: „cel uświęca środki”. Rzucone błoto może się do kogoś przylepi. Są to metody niegodziwe, z którymi się nie zgadzam. Żądam od osób odpowiedzialnych za druk biuletynu sprostowania.

Mieczysław Wiejak

(Ciąg dalszy ze strony 3)

Pkt 3

W kwestii terminu przeprowadzenia podwyżek płac, strony zgodziły się na uruchomienie ich z początkiem nowego roku obrotowego, czyli od 1 lipca 2006 r. Jednocześnie związki zawodowe zostały poinformowane o tym, że sytuacja firmy jest obecnie dramatyczna i w związku z tym możliwe będzie przeprowadzenie jedynie bardzo skromnych podwyżek. Przypomnieliśmy zatem, że przez dwa poprzednie lata Zakłady Azotowe „Puławy” SA osiągały zysk rzędu 200 mln zł. W bieżącym roku planowane jest uzyskanie 170 mln zł. W jeszcze wcześniejszych latach tłumaczono nam nieustannie, że załoga nie dostaje podwyżek, ponieważ oszczędzamy na chude lata.

Tak więc, skoro one przyszły, to trzeba wreszcie dać załodze podwyżkę. Prezes Małgorzata Iwanek zapytała nas, jakie są nasze oczekiwania, jeśli chodzi o wysokość tej podwyżki. Odpowiedzieliśmy: 15 proc. płacy zasadniczej. Usłyszawszy to, przedstawiciele pozostałych organizacji związkowych wybuchnęli śmiechem. Tymczasem pani prezes, ku ich wielkiemu zaskoczeniu, powiedziała, że będzie to możliwe, o ile uda się zamknąć przyszłoroczny plan dobrym wynikiem finansowym. Wniosek jest więc taki, że z dalszymi rozmowami na temat podwyżek musimy poczekać do zamknięcia obecnego roku obrotowego i sporządzenia planu na rok przyszły.

Pkt 4

W temacie funkcjonowania elektronicznego systemu kontroli dostępu odbyła się bardzo ożywiona dyskusja. Nasza organizacja związkowa stała na stanowisku konieczności czasowego wyłączenia i przebudowania istniejącego systemu. To z kolei spotkało się ze stanowczym protestem ze strony osób odpowiedzialnych za jego wykonanie i dopiero

dyskusja pokazała, dlaczego tak się stało. Otóż okazało się, że na zainstalowanie systemu już w pierwszym podejściu wydane zostały wszystkie fundusze przeznaczone na ten cel. Nie ma zatem pieniędzy na jego modyfikację i ulepszenie...

Pkt 5

Podczas dyskusji w tym temacie padło pytanie, kiedy i jak zarząd firmy zamierza wdrożyć nowy zakładowy układ zbiorowy pracy, a w szczególności taryfikator. Zamiast odpowiedzi, usłyszeliśmy, że jak na razie nie ma pieniędzy na ten cel. Z naszej strony padło więc kolejne pytanie: Dlaczego część dyrektorów ma stawki o kilkaset złotych wyższe niż pozwala na to taryfikator oraz dlaczego liczba stanowisk wynagradzanych według tabeli B przekracza 4 proc. zatrudnionych w firmie tj. maksymalną wielkość dopuszczoną przez ZUZP?

Jak się łatwo domyśleć, satysfakcjonująca odpowiedź nie padła...

KOMENTARZ

Trzy i pół roku nierządu w Zakładach Azotowych „Puławy” SA doprowadziło do takich sytuacji, z których dzisiejszy zarząd nie potrafi się wytłumaczyć. Rozumiemy, że obecni członkowie zarządu mieli ograniczony wpływ, na to co działo się w firmie w tamtym czasie, lub nie mieli go wcale, jednak nie możemy się godzić na utrwalanie zaistniałej patologii.

Liczymy, że obecny zarząd firmy niezwłocznie podejmie działania w celu przywrócenia normalności w naszym zakładzie pracy. Jeśli tak się nie stanie, będziemy zmuszeni do eskalacji protestu.

Sławomir Wręga

ZYGMUNT ZASŁUŻONY?

25 maja Rada Miasta Puławy podjęła uchwałę o nadaniu Medalu „Za zasługi dla Puław”. Jednym z wyróżnionych jest ... były prezes Zakładów Azotowych „Puławy” SA Zygmunt Kwiatkowski. Nasza organizacja związkowa, nie godząc się na uznanie Z. Kwiatkowskiego zasłużonym dla Puław, wystosowała protest do przewodniczącego Rady Miasta Puławy. Treść pisma w tej sprawie publikujemy poniżej.

Puławy, dn. 29 maja 2006 r.

**Rada Miasta Puławy
na ręce Przewodniczącego Rady Miasta
Lucjana Tomaszewskiego**

Pragniemy poinformować Wysoką Radę o naszym głębokim zażenowaniu, spowodowanym faktem przyznania Medalu „Za zasługi dla Puław” byłemu prezesowi zarządu Zakładów Azotowych „Puławy” SA Zygmuntowi Kwiatkowskiemu. Sądzimy, iż decyzja ta mogła zostać podjęta w oparciu o wizerunek Z. Kwiatkowskiego sztucznie przez niego samego stworzony, nieodpowiadający prawdziwemu obrazowi tego człowieka. Dlatego też pragniemy poinformować Wysoką Radę o kilku istotnych faktach, rzucających prawdziwe światło na działalność byłego prezesa w naszej firmie oraz na intencje, jakimi się kierował.

Zygmunt Kwiatkowski rozpoczął swoją działalność w Zakładach Azotowych „Puławy” SA w 2002 r. jako przewodniczący Rady Nadzorczej, w której znalazł się w wyniku funkcjonowania koleżeńskiego układu związanego z przynależnością do Stowarzyszenia „Ordynacka”. W lipcu 2002 r. przeprowadził „przewrót pałacowy” m.in. fałszując uchwałę Rady Nadzorczej i dzięki temu został prezesem zarządu ZAP. Jedną z pierwszych jego decyzji jako prezesa „Azotów” było wypowiedzenie Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla Pracowników ZAP. W atmosferze niepewności, jaka wówczas zapanowała, „wygnał” z firmy ponad 400 osób na świadczenie przedemerytalne. Ponadto oddał prywatnej firmie kontrolę nad spółką utworzoną na bazie Zakładu Transportu Kolejowego za cenę domu pod Warszawą! Zresztą pieniędzy z tej transakcji

Zakłady Azotowe nigdy nie widziały. A Zakład Transportu Kolejowego przewozi prawie 3 miliony ton towarów rocznie... Był wielkim ośrodkiem prywatyzacji Zakładów Azotowych w wyniku tzw. konsolidacji produktowej, która miała polegać de facto na podzieleniu firmy i jej wysprzedawaniu po kawałku. Tylko zdecydowana postawa załogi, wspieranej przez mieszkańców i władze miasta, uchroniła przed zniszczeniem przedsiębiorstwo, z którego wielu z nas żyje. Jesienią 2004 r. Z. Kwiatkowski „wstawił się” ingerencją w wybory przedstawicieli załogi do Rady Nadzorczej zakładów – tak chamskiej i brutalnej propagandy, jaka wówczas miała miejsce w zakładach, nigdy wcześniej nie było. Ponadto w okresie swoich ponad 3,5-letnich „rządów” obniżył średnią płacę w ZAP z 3150 zł do 2600 zł, powodując tym samym spadek stopy życiowej znacznej części mieszkańców naszego miasta.

Zygmunt Kwiatkowski wprowadził w Zakładach Azotowych „Puławy” terror, nepotyzm i donosicielstwo. Spowodowało to stały i otwarty konflikt z załogą przedsiębiorstwa. Podkreślić należy, że był to konflikt wartości - załoga walczyła o swoją godność. Dzisiaj przedsięwzięcia z okresu zarządzania zakładami przez Z. Kwiatkowskiego są przedmiotem badania przez firmę audytorską w trybie dochodzeniowo-śledczym. Dużą aktywność w tym temacie przejawiają również organa państwa odpowiedzialne za praworządność i bezpieczeństwo. Ponadto przed sądem powszechnym toczy się sprawa o złamanie przez byłego prezesa ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Powyżej wskazaliśmy tylko na niektóre z „osiągnięć” Zygmunta Kwiatkowskiego. Wszystkich wymienić nie sposób, ponieważ dokumentacja zgromadzona na ten temat w biurach związkowych zajmuje wiele teczek.

Wnosimy więc o ponowne rozpatrzenie przez Wysoką Radę sprawy przyznania Zygmuntowi Kwiatkowskiemu Medalu „Za zasługi dla Puław”.

Podpisano:

**SŁAWOMIR WRĘGA
Przewodniczący
Związku Zawodowego Pracowników
Ruchu Ciągłego w ZAP**

Do wiadomości: Prezydent Miasta Puławy

- Teraz czekamy na decyzję Ministerstwa Skarbu Państwa o uruchomieniu akcji pracowniczych. Nie wiadomo, kiedy to nastąpi. Spodziewaliśmy się, że akcje zostaną uruchomione w ciągu miesiąca, tymczasem minęło już ponad półtora miesiąca, a decyzji ministra nadal nie ma - mówi Mieczysław Wiejak, członek zarządu ZAP z wyboru załogi.

BRAK DECYZJI MINISTRA W SPRAWIE AKCJI

Na początku maja zarząd Zakładów Azotowych „Puławy” SA złożył w Ministerstwie Skarbu Państwa wszystkie dokumenty wymagane do uruchomienia przydziału akcji, tj. zamknięta została lista byłych i obecnych pracowników uprawnionych do odebrania akcji, a także wybranych zostało sześć osób, które w imieniu ministra skarbu państwa będą wydawały akcje (muszą one dostać od niego upoważnienie).

Ponadto zarząd wynegocjował ze związkami zawodowymi nadział ilości akcji na poszczególne kategorie ze względu na staż pracy.

PORADY PRAWNE ZAWIESZONE

Informujemy, że na okres wakacyjny (lipiec – sierpień) zawieszono udzielanie porad prawnych w biurze naszego związku. Wszystkich zainteresowanych zapraszamy we wrześniu!

RAZEM CZY OSOBNO?

Jak wiadomo, działacze związkowi generalnie dzielą się na tych, którzy załatwiają pojawiające się sprawy oraz na tych, którzy działalność tych pierwszych komentują. Największa grupa komentatorów działalności mojej i związku, który reprezentuję, to sąsiedzi zza ściany, czyli działacze zakładowej NSZZ „Solidarność”. Świadczy o tym chociażby fakt, że biuletyn informacyjny tej organizacji jest nierzadko w całości poświęcony mojej osobie (w najgorszym wypadku jest to przynajmniej jedna strona). Tak też było w ostatnim, czerwcowym wydaniu pisma „Solidarność”, gdzie komentarz mojej działalności publikatorskiej zajmuje całą pierwszą stronę i kawałek drugiej. Na podkreślenie zasługuje fakt podpisania tego artykułu. Jego autorem jest Dariusz Kapciak. I chociaż pojawiło się w nim mnóstwo przeinaczeń, nieprawd i fałszywych wniosków, gratuluję Ci, Darku, odwagi, o którą dzisiaj w naszej zakładowej „Solidarność” niezwykle trudno. To, że się podpisałeś pod swoim tekstem, skłoniło mnie do odniesienia się do jego treści (Nie odniosę się natomiast np. do artykułu ze strony 6 pt. „Układ za milion” – niegodziwiec, który go napisał i który bał się lub wstydził pod nim podpisać, nie jest wart poświęcenia mu choć chwili uwagi. Natomiast załoga wie, że jeżeli wydaliśmy pieniądze na prawników, to zrobiliśmy to zgodnie z prawem i potrzebą).

Wracając jednak do artykułu z pierwszej strony, na wstępie napisałeś Darku: „W ostatnim numerze „Nadchodzą Zmiany” Sławek Wrega w artykule „Chwila prawdy” postanowił pod pretekstem wprowadzenia pięciobrygadowego systemu pracy dokonać podziału załogi na tych produktywnych i na tych gorszych, o których pisze: „zatrudnieni w tzw. administracji”. Pytam więc Ciebie, Darku, skąd wiesz, że postanowiłem dokonać podziału załogi? Skąd przyszło ci do głowy, że „produktywni” są lepsi, a zatrudnieni w administracji – gorsi? Czy wyczytałeś to w moim artykule? Jeśli tak, to w którym miejscu? Jeżeli natomiast są to tylko Twoje domysły, to dlaczego tego nie napiszesz? Pisząc takie rzeczy jako pewnik – co podkreśla kolejne zdanie zaczynające się od słów: *W tym miejscu po raz pierwszy pozwolę sobie na komentarz...* – oszukujesz czytelnika.

Dalej piszesz o zatrudnieniu oraz o jego przerostach w administracji. Jest to również nieprawda. Po pierwsze, to zarząd ZAP, a dokładnie niektórzy jego członkowie mówią, powołując się na badania firm zewnętrznych, że w administracji występuje przerost zatrudnienia o około 300 osób. Po drugie, na spotkaniu z zarządem, o którym wspominasz, podano nam stan zatrudnienia w firmie – 3390 osób. Na pytanie, skąd się tyle wzięło, skoro w prospekcie emisyjnym sprzed półtora roku było 3230 osób, Piotr Gawron nie potrafił odpowiedzieć. Wtedy pani prezes poprosiła o przerwę. Po przerwie pracodawca sprostował podaną wcześniej informację mówiąc, że stan zatrudnienia wynosi obecnie 3330 osób. Co z tego wynika? Ze stuosobowego wzrostu jedynie 40 osób zatrudniono w związku z wprowadzeniem 5 BOP, kolejne 4 osoby pracują w straży przemysłowej, natomiast pozostałe 56, nie wiadomo gdzie. Cała dalsza rozmowa o zatrudnieniu w związku z odejściami na renty i emerytury nie miała związku ze sprawą, a stanowiła tylko próbę rozmyślenia problemu.

Przykro mi, że tak mało z tej dyskusji zrozumiałeś, Darku. Pisząc to mam nadzieję, że nie dopuścisz się celowej manipulacji.

W dalszej części piszesz: *Fakt jest faktem – kolega Sławek od dłuższego czasu usiłuje wmówić wszystkim dookoła, że najbardziej pokrzywdzonymi są pracownicy pracujący na produkcji. A nie są? Jeżeli według Ciebie, Darku, nie, to odnieś się do następujących argumentów, zapewne znanych Tobie, ale jakoś przemilczanych:*

1. Dlaczego wypełnienie taryfikatora na produkcji jest rażąco niższe niż w administracji? Dlaczego tylko znikomy procent pracowników produkcji ma stawki z grup przypisanych im przez taryfikator? Dlaczego takie zjawisko jest niespotykane w administracji, gdzie pracownicy mają stawki albo zgodne z taryfikatorem albo wyższe np. wskutek przyznania im tytułu „starszego” referenta, specjalisty itp. Dlaczego żaden aparatowy, sterowniczy czy laborantka nie mają tytułu „starszego” i wyższej grupy?
2. Dlaczego w stosunku do pracowników produkcji nie stosowana jest norma pięciodniowego tygodnia pracy? W stosunku do administracji jest ona stosowana! Dlaczego w grudniu 1996 r., podpisując układ zbiorowy pracy Twoja organizacja związkowa zrównała czas pracy pracowników dniówkowych z czasem pracy pracowników zmianowych w ten sposób, że „dniówce” kodeksową normę 42 godzin średniotygodniowo obniżono do 40 godzin, a pracownikom zmianowym zabrano 12 dni urlopu dodatkowego? Dlaczego teraz, kiedy prawo nakazuje skrócić czas pracy pracownikom zmianowym Wy krzyczycie, że jest to dyskryminacja „dniówkowych”? Jeżeli uważacie, że zapisy kodeksu pracy są dla kogokolwiek dyskryminujące, to dlaczego nie zaskarżycie ich do Trybunału Konstytucyjnego?
3. Dlaczego pracownicy zmianowi z zasady, gdy tylko nabiorą prawa do emerytury lub świadczenia przedemerytalnego, odchodzą z firmy? Dlaczego takiego zwyczaju nie ma wśród pracowników administracji?
4. Dlaczego wreszcie żaden pracownik administracji nie złożył podania o przeniesienie do pracy na zmiany? Dlaczego duża część pracowników zmianowych jest gotowa przyjść do pracy w administracji, czego Ty jesteś najlepszym przykładem? Dlaczego będąc kierownikiem dwuosobowego zespołu jesteś lepiej wynagradzany niż kierownik zmiany, który odpowiada za cały zakład produkcyjny?

Następnie piszesz (tłustym drukiem): *Wprowadzenie piątej brygady w dłuższej perspektywie doprowadzi do realnego spadku zarobków pracowników zmianowych*. Skąd to wiesz? A jeśli nie wiesz, to dlaczego straszysz? Czy zwiększanie administracji doprowadziło do obniżenia wynagrodzeń tej grupy? Wprost przeciwnie – ich zarobki wzrosły. Wprowadzenie 5 BOP spowoduje wzrost zatrudnienia w tej grupie zawodowej w granicach 10 proc. stanu obecnego. A jaki jest stan obecny? O 30-40 proc. niższy niż 20 lat temu. Czy temu spadkowi zatrudnienia towarzyszył wzrost płac? Tak, ale u kierownictwa i w administracji dniówkowej, która to konsu-

(Ciąg dalszy na stronie 7)

WADLIWA OPINIA PRAWNA NIE USPRAWIEDLIWIA PREZESA

19 czerwca br. zapadł wyrok w sprawie naruszenia przez byłego prezesa zarządu Zakładów Azotowych „Puławy” SA Zygmunta Kwiatkowskiego zapisów ustawy o rozwiązywaniu sporów zbiorowych.

Sprawa ta swój początek miała w lutym 2003 r., kiedy to nasza organizacja związkowa weszła w spór zbiorowy, a Z. Kwiatkowski, ówczesny prezes ZAP, nie wykonał wynikających z tego faktu obowiązków określonych ustawą.

Jednym z argumentów podnoszonych przez Z. Kwiatkowskiego w swojej obronie było posiadanie przez niego opinii prawnej, podpisanej przez zatrudnionego w „Azotach” radcę prawnego Ewę Sadurską. Opinia ta poddawała w wątpliwość istnienie sporu zbiorowego.

Chociaż wyrok z 19 czerwca nie powala swoją surowością (sąd zadecydował o warunkowym umorzeniu sprawy z rocznym okresem próby) wyraźnie jednak wskazuje na popełnienie przestępstwa. **Uzasadniając go sąd stwierdził, iż posiadanie wadliwej opinii prawnej nie zwalnia prezesa zarządu z odpowiedzialności, ponieważ w zarządzaniu firmą powinien on kierować się także swoim rozumem.** Sprawa ta zasługuje na opisanie ze względu właśnie na to jedno zdanie uzasadnienia. Zwyczajem jest bowiem - przynajmniej według mojego przekonania - sporządzanie opinii prawnych przez prawników, będących etatowymi pracownikami, na życzenie decydenta. Nie będę wchodził w szczegóły, z jakich powodów dany radca prawny pisze opinię dostosowaną do potrzeb (czy jest to polecenie, któremu nie potrafi odmówić, czy też chęć przypodobania się decydentowi np. w celu zatrudnienia w firmie członka swojej rodziny), bo ma to niewielkie znaczenie. Najważniejsze jest bowiem to, że taka opinia prawna nie chroni decydenta przed odpowiedzialnością, tak więc i jej waga jest niewielka. (SW)

(Ciąg dalszy ze strony 6)

mowała pieniądze otrzymane wskutek „oddania” etatów. A teraz ma dojść – według Ciebie – do spadku płac pracowników zmianowych, jeżeli wiesz dlaczego i w jaki sposób ma się to dokonać, napisz o tym. Administracja w niektórych komórkach pionu, w którym Ty pracujesz, wzrosła w okresie ostatnich 20 lat trzykrotnie (np. dział sprzedaży kaprolaktamu) i jakoś nie widzisz w tym żadnego problemu. Dlaczego więc boisz się tego, że zatrudnienie w brygadach produkcyjnych zostanie przynajmniej częściowo odbudowane?

Dalej piszesz: ... *fundusz płac nie jest balonem, który można zawsze napompować – jest on ograniczony zyskiem firmy (!!!!!). Nie ma zysku, nie ma podwyżek, a więc to co jest, jest dzielone na wszystkich, w tym także i na nowo przyjętych.* Czy należy to rozumieć w ten sposób, że podwyżki dla administracji z tytułu np. otrzymania tytułu „starszego” przeprowadzane były kosztem osób zatrudnionych na produkcji? Czy to, że administracja ma wypełniony taryfikator również odbyło się kosztem produkcji? Tak czy nie, kolego Darku? Idąc dalej,

KONKURSY CZY NEPOTYZM

*Podczas spotkania związków zawodowych z zarządem firmy podniesiona została kwestia procedury awansowania pracowników naszej firmy. Przedstawiciel ZZIT zapytał, kiedy przywrócone zostaną konkursy na poszczególne stanowiska. Odpowiedzi udzielił Marcin Buczkowski, członek zarządu ZAP. Sens jego wypowiedzi był mniej więcej taki, że stanowiska kierownicze dzisiaj obsadzone są przez kompetentnych ludzi, najlepszych fachowców i jak na razie nie ma potrzeby ich zmieniać. **Jeżeli natomiast któryś z nich odejdzie na emeryturę lub umrze, to zarząd będzie wiedział, kogo awansować na jego miejsce.** Dyskusji na ten temat właściwie nie było, bo wszystkim uczestnikom spotkania odebrało głos. Pani prezes Małgorzata Iwanek, ratując sytuację, nieśmiało próbowała prezentować nieco odmienne zdanie, ale właściwie niczego to nie zmieniło.*

W tym miejscu wypada przypomnieć, że o praktyce awansowania pracowników stosowanej przez M. Buczkowskiego. Pisaliśmy o tym już w „Nadchodzą Zmiany” w czerwcu 2005 r. w artykule „Sekretariaty kuźnią kadr” - chodziło wówczas o awansowanie sekretarki Buczkowskiego na stanowisko kierownika zespołu informacji, z jednoczesnym przyznaniem jej wynagrodzenia o jedną grupę wyżej niż przewiduje to taryfikator. Na temat takich praktyk wypowiadał się ostatnio jeden z ekspertów od zarządzania zasobami ludzkimi. Z jego wypowiedzi wynikało, że zdarzenie takie jest typowym przykładem zjawiska zwanego „olśnieniem”. W skrócie polega ono na tym, że „olśniony” przełożony, w tym wypadku M. Buczkowski, zaczyna myśleć według następującego schematu: „Skoro jest taka ładna, to musi być bardzo mądra”. Jako usprawiedliwienie dla pana Marcina należy stwierdzić, że zjawisko to jest dość powszechne. Nie w każdym jednak przypadku „olśnionemu” płaci się 20 tysięcy zł miesięcznie...

S. Wreğa

czy zatrudniane w administracji, na sztucznie tworzonych etatach, „po znajomości”, dzieci niektórych moich tej firmy konsumują nasze podwyżki? Jeżeli tak, to dlaczego Cię to nie oburza?

Na koniec pragnę przypomnieć, że to nie ja, ani ZZPRC, nie wymyśliłimy przenoszenia pracowników administracji na produkcję. Zrobił to zarząd firmy. Organizacja związkowa, którą reprezentuję, moimi ustami pomysł ten zaopiniowała negatywnie. Odpowiedzią przedstawicieli zarządu było pytanie, czy firma ma moralne prawo płacić tym ludziom, którzy nic nie robią? Pytanie to dotyczyło oczywiście nadzatrudnienia w administracji. Co według Ciebie, Darku, miałem odpowiedzieć? Że nie należy dzielić załogi bez względu na to, czy się stoi, czy się leży...?

Ślawomir Wreğa

JESZCZE O ELEKTRONICZNYM SYSTEMIE KONTROLI DOSTĘPU

W ostatnim numerze pisma „Nadchodzą Zmiany” pisaliśmy o naszym wystąpieniu do zarządu firmy, w którym domagamy się natychmiastowego wyłączenia elektronicznego systemu kontroli dostępu na bramach wjazdowych do ZAP. Zwróciliśmy w nim uwagę na mankamenty tego systemu, powodujące duże utrudnienia przy kontroli osób wchodzących i wjeżdżających na teren zakładu.

W odpowiedzi otrzymaliśmy pismo, podpisane przez p.o. szefa Biura Personalnego, w którym czytamy: *Według nas system kontroli spełnia pokładane w nim cele (...). W celu bieżącej poprawy przepustowości ruchu podjęte zostaną doraźne czynności: zakup przenośnych terminali na bramie 1,2 i 3; ograniczenie ilości zezwoleń na wjazd pojazdami prywatnymi; odbiorcy produktów będą mogli korzystać wyłącznie z bramy nr 5. W dłuższej perspektywie czasowej planowana jest rozbudowa bramy nr 2 o dodatkowy pas ruchu dla pojazdów i rowerów.*

6 lipca przewodniczący ZZPRC wystąpił do zarządu ZAP z kolejnym pismem w sprawie elektronicznego systemu kontroli dostępu. Czytamy w nim m.in. *Na ostatnim wczorajszym spotkaniu (zarządu i zakładowych organizacji związkowych w dniu 5 lipca - przyp. red.) osoby odpowiedzialne za wdrożenie systemu wytoczyły zdaje się ostateczny argument, ich zdaniem przemawiający przeciwko wyłączeniu systemu na czas jego przebudowy, a mianowicie: „dzięki systemowi wiemy, ile rowerów znajduje się na terenie ZAP”. Okazało się jednak po sprawdzeniu, że argument ten nie jest prawdziwy. Wynika to z tego, iż wjeżdżających na rowerach wpisuje się do systemu takim samym kodem, jak pasażerów samochodów. Niemożliwe jest więc ustalenie, ilu pracowników wjechało rowerami, a ilu samochodami w charakterze pasażerów. W związku z tym, że ostateczny argument osób odpowiedzialnych za wdrożenie systemu okazał się nieprawdziwy, tak, jak w piśmie z 15 maja, wnosimy o natychmiastowe wyłączenie elektronicznego systemu kontroli dostępu na bramach wjazdowych do ZAP i przystąpienie do jego przebudowy.*

WYPACZONE ZASADY

Zakładowe organizacje związkowe zaprotestowały przeciwko łamaniu zapisów ZUZP w związku z uruchomieniem nagrody specjalnej dla pracowników ZAP, według zasad określonych w uchwale zarządu z dn. 26 czerwca 2006 r. Zgodnie z regulaminem nagradzania pracowników z funduszu nagród specjalnych, wprowadzonym na podstawie art. 24 ust. 2 ZUZP, istnieje możliwość przyznawania pracownikom nagrody za realizację zadań o szczególnym znaczeniu dla spółki. Procedura wymaga jednak sporządzenia w pierwszej kolejności wniosku o przydzielenie nagrody przez osobę uprawnioną. Tymczasem uchwała zarządu wypacza te zasady poprzez odwrócenie kolejności działań - najpierw przyznano pieniądze, a następnie osoby uprawnione do sporządzenia wniosków miały je spreparować pod przeznaczone kwoty.

CO Z PODWYŻKAMI?

(Ciąg dalszy ze strony 1)

stawiciel pracodawcy, który stwierdził, że pieniądze te zostaną przeznaczone na pensje dla nowozatrudnianych pracowników. W planie na bieżący rok obrotowy, tj. od 1 lipca 2006 r. do 30 czerwca 2007 r., zarząd przyjął, że zatrudnienie w ZAP wzrośnie do 3414 osób. Ta informacja wywołała kolejne kontrowersje. Po pierwsze, skąd wziął się średnioroczny wzrost zatrudnienia o prawie 100 osób? Przecież do „pięciobrygadówki” wdrażanej według propozycji pracodawcy, potrzeba średniorocznie co najwyżej 50 osób. Część z tej grupy to będą pracownicy służby utrzymania ruchu. Po drugie, gdyby nawet od 1 lipca zatrudnić na produkcji 100 nowych osób, to ich wynagrodzenia, tj. 1050 zł stawki zasadniczej + 36% dodatku zmianowego, dają miesięcznie około 1500 zł na jednego pracownika. I znowu nietrudno policzyć: 1500 zł x 100 osób x 12 miesięcy = 1,8 mln zł. Gdzie jest zatem reszta?

Na te i podobne pytania nikt z obecnych na sali nie potrafił w logiczny sposób odpowiedzieć. Szczególnie mało miał do powiedzenia Piotr Gawron. Spotkanie zakończyło się ustaleniem, że sprawą podwyżek zajmie się zespół negocjacyjny, który spotka się w tej sprawie 10 lipca. Strona związkowa zaapelowała jednak do pracodawcy o nie przysyłanie na negocjacje P. Gawrona.

S. Wręga

RADA PRACOWNIKÓW

Organizacje związkowe, działające w ZAP, zgodnie z art. 4 ust. 1 pkt. 2 ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 r. o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, dokonały powołania Rady Pracowników. W jej skład weszli: Tadeusz Darczuk, Roman Góra, Dariusz Kępa, Dorota Kozak, Wiesław Olszak, Alicja Owczarz, Maria Rzeszut i Zenon Stasiak

WYROK W SPRAWIE MANIFESTACJI

26 maja w Sądzie Rejonowym w Puławach II Wydział Karny zapadł wyrok w związku z organizacją ubiegłorocznej manifestacji przy biurze ZZPRC.

Organizatorzy manifestacji: Krzysztof Ś., przewodniczący oddziałowej organizacji NSZZ „Solidarność” i Andrzej N., członek zarządu ZZIT oświadczyli, iż przepraszają oskarżyciela prywatnego Sławomira Wręgę za obraźliwe słowa, jakie padały z ust uczestników manifestacji zorganizowanej przez pracowników Zakładowej Straży Pożarnej przy Zakładach Azotowych w Puławach w dniu 25 sierpnia 2005 r. Oskarżyciel prywatny Sławomir Wręga oświadczył, że przyjmuje przeprosiny i cofa oskarżenie wobec Krzysztofa Ś. i Andrzeja N. Obaj oskarżeni wyrazili zgodę na cofnięcie oskarżenia.

Biuletyn „Nadchodzą Zmiany”

redaguje Zarząd

Związku Zawodowego Pracowników Ruchu Ciągłego