



## Kompromitacji rządu PO-PSL ciąg dalszy: sąd przyznał prawo do koncesji kanadyjskiej spółce

Wojewódzki Sąd Administracyjny w Warszawie uchylił decyzję Ministerstwa Środowiska dotyczącą cofnięcia prawa do koncesji na poszukiwanie złóż na obszarze Bytomia Odrzańskiego kanadyjskiej spółce Miedzi Copper Corporation (MCC) będącej częścią konsorcjum Lumina Copper Corporation. Wyrok jest nieprawomocny a po uzyskaniu uzasadnienia wyroku sądu tym razem Ministerstwo najprawdopodobniej odwoła się od decyzji i sprawa zapewne trafi do sądu wyższej instancji. A czas ucieka!

Cała sytuacja ma początek w styczniu 2014 r., gdyż „nie wiadomo czemu” Ministerstwo Środowiska przyznało koncesję dotyczącą Bytomia Odrzańskiego kanadyjskiej spółce MCC, prowadzonej przez byłego prezesa KGHM Stanisława Speczika. O prawo do tej koncesji wystąpił również KGHM Polska Miedź S.A., ale urzędnicy polskiego rządu podjęli decyzję wbrew interesom narodowym. Oburzenie różnych środowisk, w tym samego KGHM-u, przy jednoczesnym odwołaniu się doprowadziło w konsekwencji do cofnięcia decyzji przez Ministerstwo Środowiska. W tej sytuacji MCC zaskarżyło decyzję Ministerstwa do sądu administracyjnego i jak się okazuje wygrało sprawę w sądzie pierwszej instancji. Oznacza to przywrócenie stanu sprzed półtora roku, do początku 2014 r., czyli momentu wyłonienia firmy z prawem do rozpoznania złóża Bytom Odrzański. Pozostaje czekać na przygotowane wraz z KGHM odwołanie Ministerstwa od decyzji Wojewódzkiego Sądu Administracyjnego w Warszawie do Naczelnego Sądu Administracyjnego.

Sporny teren złóża Bytom Odrzański sąsiaduje bezpośrednio z terenami obecnie eksploatowanymi przez KGHM – Głogowem Głębokim Przemysłowym. KGHM z tym złożem wiąże swoją dalszą eksploatację i przyszłość. Występujące tam złóża gwarantują wydobycie rud miedzi na następne ponad 20 lat. Tym bardziej dziwi pierwsza absurdalna decyzja polskiego Ministerstwa pomijająca prawo do eksploatacji wspomnianych złóż – przeciw Skarb Państwa to akcjonariusz KGHM-u. Czyżby ministrowie podjęli decyzję umyślnie mając w tym jakiś ukryty cel? Jaki jest sens oddawania złóża obcej firmie mając pod ręką polską spółkę? Przecież obca firma, przy obecnie obowiązującym podatku od wydobycia niektórych kopalni, nie wybuduje infrastruktury od podstaw, gdyż są to dla niej zbyt duże koszty. Celem jej działalności będzie szybki zarobek, a taki jest możliwy tylko przy rozpoznaniu złóża i odsprzedaniu go Polskiej Miedzi – oczywiście po odpowiednio wyższej cenie. To przypadek ludzko podobny do rządowego przetargu na śmigłowce. Wyłoniono francuską firmę, która dopiero raczy wybudować fabrykę w Polsce a połowa śmigłowców zapewne powstanie poza Polską. Polskie Zakłady Lotnicze w Mielcu właśnie zwalniają blisko 500 osób – w taki sposób właśnie polski rząd troszczy się o swoich obywateli.

Przypominając sobie wcześniejsze pisma z Ministerstwa Skarbu Państwa uwagę zwróciły stwierdzenia urzędników mówiące o zwolnieniu z podatku w przypadku eksploatacji nowych złóż. Być może urzędnicy MSP mieli właśnie na myśli koncesję przyznaną kanadyjskiej spółce, która zgodnie z ich założeniami ma zacząć funkcjonować na lepszych warunkach niż polskie spółki. Oznacza to wprost: dobry start dla obcokrajowców, podczas gdy polskie przedsiębiorstwa gnębi się dodatkowymi podatkami. Tak rząd dba o polskie przedsiębiorstwa? Dokładnie ten sam schemat funkcjonuje w przypadku stref ekonomicznych. Obowiązują zwolnienia z po-

datków dla firm z obcym kapitałem w większości płacące pracownikom śmieciowe pensje, jednocześnie uciekając z zyskiem za granicę. Obecnie rządząca koalicja PO-PSL przez osiem lat realizowała ten swój program i czyni z Polski państwo istniejące tylko w teorii. Skutki ich rządów są coraz bardziej namacalne.

## Przeszeregowania dla tysiąca pracowników!

W ostatnim numerze Pryzmatu opisywaliśmy sprawę zaniedbań Zarządu KGHM w sprawie przeszeregowań pracowników. Nawet 4150 pracowników z ok. 18 tys. zatrudnionych osób jest na najniższej lub prawie najniższej stawce osobistego zaszerogowania przewidzianej na danym stanowisku pracy. Po naciskach ze strony NSZZ „Solidarność” 9 lipca odbyło się kolejne spotkanie, tym razem z udziałem Prezesa Zarządu. Jak na razie udało się podpisać porozumienie (skan na kolejnej stronie), zgodnie z którym pracodawca zobowiązał się do przeszeregowania o 1 kategorię pracowników na stanowiskach robotniczych pod ziemią zaszerogowanych do kategorii 7 lub 8 będących minimalnymi kategoriami dla danego stanowiska. Warunkiem jest minimum rok stażu i pozytywna opinia przełożonego. Zgodnie z wyliczeniami podwyżki obejmą łącznie ok. 1000 pracowników od 1 sierpnia br. Nowe Porozumienie nie zmienia poprzednich ustaleń z 6 lutego br., które gwarantują przeszeregowanie do 10% załogi w 2015 r. i jest to dodatkowa pula przeszeregowań nie wchodząca w limit 10%.

Rozróżniając wspomniane 4150 pracowników na stanowiska nierobotnicze, na niskich stawkach trzymane są 232 osoby a na stanowiskach robotniczych pracuje 3918 osób. Po przeszeregowaniu ok. 1000 osób na najniższych lub prawie najniższych stawkach pozostanie jeszcze 3150 pracowników. Dla przypomnienia: wielu pracowników trzymany jest na tych samych kategoriach zaszerogowania od bardzo długiego czasu. Pośród dyskryminowanych pracowników znalazło się np. 125 osób z angażem górnika, gdzie u 110 osób średni staż pracy wynosi... 20 lat!! Duża część z nich po 25 latach ciężkiej pracy może przejść na emeryturę z najniższą stawką na swoim stanowisku.

Przewodniczący Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” Józef Czyczerski domagał się przeszeregowania pracowników z najniższych kategorii na swoim stanowisku poprzez zwinienie dwóch pierwszych kategorii i rozwinięcie o dwie powyżej obecnie obowiązującej maksymalnej stawki przy jednoczesnym przeszeregowaniu pracowników zatrudnionych pod ziemią (ze stanowisk: elektromonter, górnik, górnik operator samojezdnych maszyn przodkowych, górnik operator samojezdnych maszyn górniczych, górnik strażowy, operator maszyn i urządzeń, operator samojezdnych maszyn górniczych, ślusarz mechanik samojezdnych maszyn i urządzeń górniczych) o jedną kategorię, jeżeli nie byli przeszeregowywani przez ostatnie 3 lata. Ze strony Zarządu nie było woli do rozmów na temat tych pracowników. Wpływ na to miało pewnie też m.in. niejednoletnie stanowisko związków zawodowych i wysuwany przez organizację związkowe postulat tzw. wartościowania stanowisk pracy. Zgodnie z deklaracją strony pracodawcy kolejne spotkanie stron Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy odbędzie się w sierpniu. NSZZ „Solidarność” ponowi swoje postulaty i będzie dążyć do zawarcia porozumienia gwarantującego podwyżki dla pracowników od lat pomijanych przy przeszeregowaniach.

**Porozumienie  
zawarte w dniu 9 lipca 2015 roku  
pomiędzy KGHM Polska Miedź S.A. a organizacjami związkowymi  
w sprawie przeszeręgowań pracowników**

1. W nawiązaniu do porozumienia z dnia 6 lutego 2015r. w sprawie kształtowania plac i świadczeń pracowniczych w 2015 roku ustala się, że niezależnie od przeszeręgowań, o których mowa w pkt. 3 w/w porozumienia, przeszeręgowani o 1 kategorię zostaną pracownicy na stanowiskach robotniczych pod ziemią zaszeręgowani do kategorii 7 lub 8, które są minimalnymi kategoriami dla danego stanowiska.
2. Przeszeręgowaniami objęci zostaną pracownicy posiadający minimum rok stażu w Spółce i pozytywną opinię przełożonego.
3. Przeszeręgowania dokonane zostaną od 1 sierpnia 2015r.

**Organizacje związkowe**

1. Związek Zawodowy Pracowników Przemysłu Miedziowego w Lublinie  
*Majdan*
2. Sekcja Kłębowa Górnictwa Rud Miedzi NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" z/s w ZG "Rudna"  
*Kay*
3. Związek Zawodowy Pracowników Dolnych KGHM „Polska Miedź” S.A. z/s w OZG "Polkowice-Sieroszowice"  
*P. J. J.*
4. Związek Zawodowy Pracowników Technicznych Administracji "DOZÓR" w Lublinie  
*[Signature]*
5. Związek Zawodowy Pracowników Dobrych KGHM „Polska Miedź” S.A. OZG Rudna  
*[Signature]*
6. Regionalna Sekcja Hutniczo-Przemysłowa Miedzi NSZZ "SOLIDARNOŚĆ" z/s w HM "Głogów"  
*[Signature]*
7. Związek Zawodowy "POLSKA MIEDŹ" z/s w HM "Głogów"  
*[Signature]*
8. Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność-80" z/s w HM "Głogów"
9. Związek Zawodowy Pracowników Fizycznych KGHM „Polska Miedź” S.A. z/s w ZG "Polkowice-Sieroszowice"  
*[Signature]*
10. Komisja Zakładowa NSZZ "Solidarność-80" z/s w ZG "Polkowice-Sieroszowice"

**KGHM Polska Miedź S.A.**

PREZES ZARZĄDU  
*[Signature]*  
Herbert Wirth

DYREKTOR NACZELNY  
ZESTAWI  
*[Signature]*  
Marek Bestryga

Departament Wynagrodzeń i Systemów Motywacyjnych  
DIREKTOR DEPARTAMENTU  
*[Signature]*  
Zdzisław Lopus

# Bezpieczeństwo i Higiena Pracy w KGHM – nie dotyczy 300 pracowników PeBeKi

„Razem bezpieczniej”, „ABC Bezpieczeństwa”, „Kodeks Etyki Grupy Kapitałowej KGHM Polska Miedź S.A.”, „Zero Harm”, „Stop wypadkom w pracy. Wystarczy chcieć”, „Bądź zdrowy z wyboru”, „TPM (skuteczne utrzymanie ruchu)” – tylko od czytania tytułów przeróżnych programów tworzonych na polecenie Zarządu KGHM i Dyrektora Oddziału pracownik czuje się zdrowszy i bardziej bezpieczny. Sytuacja w PeBeKa jest jednak zgoła odmienna. Dobrym, choć dramatycznym przykładem są Zakłady Górnicze „Rudna” szyb R-IX. W postawionej szatni/łazni kontenerowej przebierają się pracownicy PeBeKi. Warunki tam panujące są tak fatalne, że trzymanie zwierząt byłoby niehumanitarne, a my mówimy o pracownikach.

Wszechobecna wilgoć, zbutwiała odzież robocza, prowizoryczne druciane suszarki zrobione przez pracowników, nieschnące własne ubrania – tak wygląda codzienne przygotowanie do pracy i powrót do domu. Przy panujących tam warunkach z szatni i łazni maksymalnie mogłoby korzystać 100 osób, podczas gdy obecnie użytkowana jest przez 300 pracowników! Czy coś w tej sprawie się robi? Nic. Łazienkę i szatnię przy szybie R-IX postawiła firma, która nie ma odpowiedniego doświadczenia. PeBeKa akurat ten przetarg przegrała (już wiadomo dlaczego), ale przykład innych zrealizowanych projektów np. przy szybie SW-4 lub GG pokazuje, że infrastrukturę kontenerową można tak dostosować, aby warunki nie odbiegały od normy, a pracownicy nie mieli zastrzeżeń.

„Życie i zdrowie naszych pracowników jest dla nas najwyższym priorytetem” – głosi punkt BEZPIECZENSTWO w specjalnie przygotowanej broszurce z „Wartościami KGHM”. W innym materiale „Razem bezpieczniej” czytamy: „(...) ważnym elementem programu jest zacieśnienie współpracy z zewnętrznymi podmiotami gospodarczymi wykonującymi prace na terenie naszego Oddziału” – czy zacieśnienie współpracy polega na upakowaniu 300 pracowników w miejscu umożliwiającym funkcjonowanie trzykrotnie mniejszej ilości osób?

Jednocześnie w ulotce ABC Bezpieczeństwa można przeczytać, że pracownik ma obowiązek „Utrzymać porządek i dbać o właściwe zabezpieczenie swojego miejsca pracy” – tego wymaga się tego od pracownika. Pracodawca o swoich obowiązkach związanych z utrzymaniem porządku już nie wspominał. Nie zapominał za to o ostantacyjnym umieszczeniu skrzynki wraz z formularzami kontaktowymi, aby pracownik mógł zgłosić problemy i uwagi w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy. Niestety nie ma odpowiedzi albo po prostu listy nie dochodzą, trzeba nakleić znaczek?

Jak na ironię KGHM Polska Miedź, PeBeKa, Zanam i Inova 30 czerwca 2015 r. podpisały list intencyjny dotyczący współpracy przy projekcie „Zero Harm” i „Stop wypadkom w pracy”. W liście czytamy: „Jesteśmy przekonani, że podjęte działania służby będą utrzymaniu i dalszemu doskonaleniu wysokiej kultury bezpieczeństwa pracy oraz budowaniu zaufania naszych współpracowników”. Szkoda tylko, że te postanowienia nie są przestrzegane. Poza tym do dbania o bezpieczeństwo i higienę pracy nie trzeba podpisywać żadnych listów, wystarczy sugerować się wskazaniami pracowników oraz społecznych inspektorów pracy i wziąć się do roboty.

KGHM i PeBeKa nie chcą zająć się problemem. Widocznie oszczędności są wyżej w hierarchii od bezpieczeństwa czy utrzymania zakładu w czystości. Niech pracodawca nie zapomina jednak do czego zdolna jest sfrustrowana grupa trzystu pebekoli, podobnie jak w filmie „300” o Sparcie. Prezes powie: - Postawić kolejne szatnie i łazienki? To jest szaleństwo! Na co pracownicy odpowiedzą: - Szaleństwo?! To... jest... PeBeKa! Na szybie R-IX mamy głęboki dół, więc miejsce idealne. Żeby uniknąć takiego obrotu spraw strona społeczna wyszła do pracodawcy z konkretną propozycją rozwiązania problemu. Dodatkowo zgłosimy sprawę do Państwowej Inspekcji Sanitarnej.

## To już pewne – rozwalają Pol-Miedź Trans

Rada Nadzorcza KGHM Polska Miedź S.A. w dniu 29 czerwca 2015 r. pozytywnie zaopiniowała wniosek Zarządu dotyczący restrukturyzacji spółki z grupy kapitałowej Pol-Miedź Trans. Restrukturyzacja oznacza rozparcelowanie Pol-Miedzi na kilka części i przeniesienie pracowników do różnych firm z grupy kapitałowej. Ze spółki PMT Linie Kolejowe zajmującej się infrastrukturą kolejową i należącej do Pol-Miedź Trans, zostanie wydzielona część pracowników i utworzona kolejna spółka PMT Linie Kolejowe 2 już jako spółka córka KGHM. W samym Pol-Miedź Transie pozostanie jedynie część kolejowa. Oddział Obrót Produktami Naftowymi przejdzie do Energetyki, Wydział Transportu Towarowego i Spedycji do Znamu a Wydział Przewozów Osobowych do Mercusa.

Przewodniczący Sekcji Krajowej Górnictwa Rud Miedzi NSZZ „Solidarność” i członek Rady Nadzorczej KGHM z wyboru załogi Józef Czyczerski głosował przeciwko wnioskowi Zarządu. Decyzję Rady Nadzorczej, w której większość ma Ministerstwo Skarbu Państwa, Przewodniczący uważa za nieracjonalną: „Pol-Miedź Trans z perspektywy KGHM jest kluczową spółką dla sprawnego funkcjonowania przemysłu miedziowego. Jej rozbiórka jest pomysłem absurdalnym i ma służyć jedynie utworzeniu dodatkowych stanowisk w postaci Zarządu i Rady Nadzorczej oraz spełnić rozkaz z góry w sprawie łączenia kolejowej części Pol-Miedź Trans z PKP Cargo, bo od tego wszystko się zaczęło”. W najbliższych miesiącach będą prowadzone rozmowy w sprawie warunków na jakich pracownicy Pol-Miedź Trans przejdą do pozostałych spółek o czym będziemy informować.

# Zarządzenie Dyrektora ZG „Rudna” – kolejny straszak na pracowników!

Dyrektor Oddziału Zakłady Górnicze „Rudna” wydał Zarządzenie w sprawie postępowania w przypadkach „niedyspozycji organizmu pracownika Oddziału” oraz przeprowadzania badań lekarskich przed terminami kolejnych badań okresowych. Sam dokument zawiera kilka elementów, które bezpośrednio uderzają i szkodzą pracownikom, stawiają ich w niekorzystnym świetle zmuszając do pracy pomimo zbyt trudnych warunków w miejscu wykonywania pracy. Przewodniczący Józef Czyczerski w imieniu Komisji Zakładowej NSZZ „Solidarność” O/ZG „Rudna” wystąpił 14 lipca br. do Państwowej Inspekcji Pracy z wnioskiem o interwencję a sprawą ma się zająć PIP Oddział w Legnicy.

Przede wszystkim pracodawca w sposób niezgodny z prawem obciążał pracownika obowiązkiem wykazania przyczyn zdarzenia poprzez dostarczenie dokumentu stwierdzającego przyczynę niedyspozycji i udział pracodawcy w jej powstaniu. Wymaganie od pracownika takiej dokumentacji jest absurdalne. Pracownik zgodnie z Kodeksem Pracy ma prawo powstrzymać się od wykonywania pracy a nawet oddalić się z miejsca pracy. Taka sytuacja może mieć miejsce, gdy wykonywana praca grozi niebezpieczeństwem innym pracownikom lub warunki pracy nie odpowiadają przepisom bezpieczeństwa i higieny pracy, stwarzając bezpośrednie zagrożenie dla zdrowia i życia załogi. Pracownik sam podejmuje decyzję o zaprzestaniu pracy i ewentualnie wycofaniu się z miejsca pracy, przełożonego jedynie informuje o zaistniałej sytuacji. Pracodawca ma sprawdzić miejsce pracy oraz stan zdrowia pracownika. Nie ma podstaw do weryfikowania każdorazowo stanu zdrowia z jednoczesnym podjęciem decyzji o dopuszczeniu do pracy.

Absurdalny jest również zapis Zarządzenia mówiący o ponoszeniu konsekwencji zaniechania pracy. Pracownik zawsze zachowuje pełne wynagrodzenie w takiej sytuacji – także za nieprzepracowany czas. Nie może być mowy o usprawiedliwionej nieobecności niepłatnej lub nieusprawiedliwionej nieobecności niepłatnej. **Takie Zarządzenie od razu nasuwa na myśl celowe działanie mające zastraszyć i wymusić pracę w warunkach zagrażających zdrowiu lub życiu pracownika pod rygorem późniejszego niedopuszczenia do pracy.**

Karygodne jest także kompletne pomijanie zapisów Działu X Kodeksu Pracy przez pracodawcę, w tym również zapisów mówiących o obligatoryjnych konsultacjach ze związkami zawodowymi wszelkich działań związanych z bezpieczeństwem i higieną pracy, czyli podjęciem inicjatywy dojścia do porozumienia. Identyczna sytuacja miała miejsce w 2012 r., jak na ironię również w sprawie przepisów prawa pracy dotyczących przypadków niedyspozycji organizmu.

## Pismo do Prezesa Wirtha ws. przetargu na ochronę

Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” O/ZG „Lubin” z niepokojem obserwuje kolejne poczynania Centralnego Biura Zakupów, które po przeprowadzonych przetargach firmę kosztującą drożej, co wcale nie oznacza, że zakupiono wyższej klasy maszynę, czy lepiej świadczoną usługę.

Z takim właśnie przypadkiem mamy teraz do czynienia przy wyborze firmy na centralną ochronę obiektów, gdzie usługa ma kosztować prawdopodobnie kilka milionów drożej, z tym że wykonywana ma być tą samą ilością pracowników ochrony i tym samym sprzętem. Pikanterii całej sprawie dodaje fakt, że firma której to zlecenie przyznano, nie jest przygotowana do realizacji tego zadania.

Ze zgłaszanych nam przez pracowników ochrony spraw już na starcie okłamano ich na wynagrodzeniach. Cóż z tego, że dano im umowy o pracę, skoro ich wyjściowe wynagrodzenie to 2 tysiące brutto, a pracują po 10 godzin dziennie na obiekcie bez dnia wolnego i żadnych nadgodzin, co najwyżej za śmieszne pieniądze umowy zlecenia. Poprzedni pracodawca nie wydał im wcale świadectw pracy, a swoich roszczeń będą dochodzić na drodze sądowej. Obecny pracodawca też, jak twierdzą sami pracownicy, tymi samymi pracownikami chce chronić kilka obiektów na raz. Były problemy z przejęciem ochrony huty i te same, a może i jeszcze

dodatkowe piętrzą się ponoć na Kopalni Rudna, gdzie termin przesunięto o miesiąc.

Panie Prezesie, oczekujemy, że wszyscy pracownicy w tej firmie będą traktowani bardzo poważnie i uczciwie. Mamy nadzieję, że okres niewolnictwa się skończył, a nierzetelni pracodawcy na terenie KGHM nie powinni i nie będą otrzymywać zleceń.

Przewodniczący Komisji Międzyzakładowej  
NSZZ „Solidarność” O/ZG „Lubin” Bogdan Nuciński

## Guzikowy

Czy pan Prezes, po tryumfalnym „naciśnięciu guzika” otwierającego w błysku fleszy eksploatację poniżej głębokości 1200m, był choć raz na oddziale G-25? Czy może po zakończeniu wielkiej medialnej imprezy zapomniał Pan o górnikach, którzy w temperaturze sięgającej nierzadko 40 stopni Celsjusza i wilgotności bliskiej 100%, w nieludzkich warunkach pracowali jeszcze ponad rok nim uruchomiono nową stację klimatyzacyjną? Czy nie należało jednak zastanowić odwrotną kolejność - najpierw oddać do użytku centralną klimatyzację a potem obwieszczać światu wielki sukces o rekordowej głębokości eksploatacji?

Obserwator

## Wniosek o interwencję do Głównego Inspektoratu Pracy

Przewodniczący Bogusław Szarek w imieniu Komisji Międzyzakładowej NSZZ „Solidarność” O/ZG „Polkowice-Sieroszowice” zwrócił się do Głównej Inspekcji Pracy Iwony Hickiewicz o interwencję w sprawie przestrzegania przepisów prawa pracy dotyczących czasu pracy operatorów podziemnych maszyn górniczych (wozów typu SWW). Poniżej treść przesłanego pisma.

Zwracamy się do Pani z wnioskiem o interwencję w trybie nadzoru nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy w zakresie wymiaru czasu pracy operatorów podziemnych maszyn górniczych - wozów typu SWW w kopalni rud miedzi KGHM Polska Miedź S.A. Oddział Zakłady Górnicze „Polkowice-Sieroszowice”.

Wątpliwości dotyczą niestosowania przez pracodawcę skróconego czasu pracy w stosunku do operatorów ww. wozów. Operatorzy wozów SWW świadczą pracę w oddziałach wydobywczych w podziemnych wyrobiskach górniczych, gdzie ze względu na temperaturę powietrza przekraczającą 28 stopni Celsjusza co do zasady obowiązują czas pracy skrócony do 6 godzin. Wozy SWW wyposażone są w kabiny klimatyzowane, niemniej operatorzy nie przebywają w tych kabinach przez całą zmianę, ponieważ do ich obowiązków należy także szereg czynności na zewnątrz, w bezpośrednim narażeniu na działanie podwyższonej temperatury (podklinowanie maszyny, rozwinięcie węża, wpięcie, kontrola pomiarów przodka wysokości i oznakowanie otworów, zwinięcie mechanicznie kabla, oględziny, sprawdzenie niewypałów i obrywka przodka). Pracodawca przyjął, że skoro operatorzy wozów SWW przebywają w bezpośrednim narażeniu na podwyższoną temperaturę jedynie dorywczo w wymiarze do dwóch godzin, to nie przysługują im skrócony do 6 godzin wymiar czasu pracy.

W naszej ocenie postępowanie pracodawcy budzi poważne wątpliwości, ponieważ nie znajduje uzasadnienia w obowiązujących przepisach. W świetle par. 239 ust. 1 rozporządzenia Ministra Gospodarki z 28 czerwca 2002 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy, prowadzenia ruchu oraz specjalistycznego zabezpieczenia przeciwpożarowego w podziemnych zakładach górniczych (Dz.U. z 2002 L, Nr 139, poz. 1169 ze zm.) „Temperatura powietrza w miejscu pracy nie powinna przekraczać 28 stopni Celsjusza przy wykonywaniu pomiaru termometrem suchym, a intensywność chłodzenia nie powinna być mniejsza od 11 katastopni wilgotnych (Kw)”. Z kolei w świetle ust. 2 tego paragrafu „w przypadku gdy temperatura powietrza mierzona termometrem suchym w miejscu pracy jest większa od 28 stopni Celsjusza, a nie przekracza 33 stopni Celsjusza, lub intensywność chłodzenia jest mniejsza od 11 katastopni wilgotnych, stosuje się odpowiednie rozwiązania techniczne dla obniżenia temperatury powietrza lub ogranicza czas pracy do 6 godzin, liczony łącznie ze zjazdem i wyjazdem, dla pracowników przebywających całą zmianę roboczą w miejscu pracy, gdzie parametry klimatyczne są przekroczone”. W kolejnych ustępach jest mowa o tym, że: „W przypadku gdy

temperatura powietrza mierzona termometrem suchym przekracza 33 stopnie Celsjusza, można zatrudnić ludzi tylko w akcji ratowniczej” (ust. 3) oraz „W zakładach górniczych stosujących maszyny samojedźne dopuszcza się określenie warunków klimatycznych pracy, wyznaczając temperaturę zastępczą klimatu w sposób określony w Polskiej Normie” (ust. 4). Powołane przepisy dotyczą warunków pracy w rozumieniu prawa pracy, mimo że ich podstawą ustawową jest ustawa z dnia 4 lutego 1994 r. - Prawo geologiczne i górnicze.

Zarządzeniem Nr KR/126/2015 Kierownika Ruchu Zakładu Górniczego z 7 kwietnia 2015 r. w sprawie ustaleń dotyczących przewietrzania wyrobisk górniczych w O/ZG „Polkowice-Sieroszowice” pracodawca wprowadził regulację, zgodnie z którą „Ograniczenie czasu pracy do 6-ciu godzin liczone łącznie ze zjazdem i wjazdem może dotyczyć tylko tych pracowników, którzy przebywają całą zmianę roboczą w miejscu pracy, gdzie parametry klimatyczne są przekroczone. Ograniczenie to nie dotyczy pracowników, którzy przez całą zmianę roboczą przebywają na stanowiskach pracy w pomieszczeniach klimatyzowanych (np. klimatyzowane kabiny) a przebywanie poza tymi pomieszczeniami ma charakter dorywczy i nie przekracza dwóch godzin” (par. 3 ust. 11). Ponadto w zakresie określania warunków wentylacyjno-klimatycznych w miejscach pracy załóg górniczych pracodawca przewiduje, że „Zgodnie z Polską Normą PN-G-03100:2014, stanowisko pracy to przestrzeń pracy, ograniczona kabiną lub bez ograniczenia w wyrobisku górniczym, wraz z wyposażeniem w środki i przedmioty pracy, w której pracownik lub zespół pracowników wykonuje pracę” (par. 3 ust. 1).

Powołane przepisy rozporządzenia wskazują na pogorszone warunki klimatyczne w „miejscu pracy”, nie zaś na „stanowisku pracy”. Według przeważającego poglądu doktryny i orzecznictwa sądów pracy „przez pojęcie miejsca pracy rozumie się bądź stały punkt w znaczeniu geograficznym, bądź pewien oznaczony obszar, strefę określoną granicami jednostki administracyjnego podziału kraju lub w inny, dostatecznie wyraźny sposób, w którym ma nastąpić dopełnienie świadczenia pracy” (...). „Miejsce pracy”, które należy utożsamiać z wyrobiskiem, nie jest więc pojęciem tożsamym ze „stanowiskiem pracy”, za które pracodawca przyjmuje, kierując się Polską Normą PN-G-03100:2014, kabinę wozu SWW. Bezsprzecznie zatem operatorzy wozów SWW przebywają całą zmianę roboczą w miejscu pracy (oddział wydobywczy / podziemnie wyrobisko górnicze), gdzie parametry klimatyczne są przekroczone, mimo że ich stanowisko pracy (kabina) wyposażone jest w klimatyzację. Rozwiązania techniczne, o których mowa w par. 239 ust. 2 cytowanego rozporządzenia powinny zatem dotyczyć miejsc pracy, a nie samych stanowisk pracy.

Ponadto, jak wyjaśniliśmy na wstępie, przez znaczną część czasu pracy operatorzy wozów SWW przebywają poza klimatyzowaną kabiną wykonując opisane na wstępie obowiązki (przy czym wg naszych ustaleń okres przybywania poza kabiną przekracza 2 godziny, natomiast ze względu na zapobieżenie szokowi termicznemu, temperatura w kabinie tylko nieznacznie odbiega od temperatury na zewnątrz). W związku z powyższym, nawet przyjmując, że wobec operatorów maszyn SWW pracodawca stosuje odpowiednie rozwiązania techniczne dla obniżenia temperatury powietrza poprzez zastosowanie kabin klimatyzowanych, to obniżenie to nie następuje przez całą zmianę roboczą w miejscu pracy. Stan taki jest niezgodny z powołanym par. 239 ust. 2 rozporządzenia, ponieważ przepis ten przewiduje, że rozwiązania techniczne mają chronić pracownika przed podwyższoną temperaturą przez całą zmianę roboczą.

Istotne pozostaje również i to, że powszechnie obowiązujące przepisy nie przewidują żadnego przedziału czasowego przebywania w narażeniu na wysokie temperatury ani minimalnego okresu zapewnienia ochrony przed takim narażeniem. W par. 239 ust. 1 rozporządzenia jest bowiem mowa ogólnie o temperaturze powietrza w miejscu pracy bez wskazania jakiegokolwiek okresu, a w ustępie 2 jest mowa o „całej zmianie roboczej”. Przyjęty przez pracodawcę okres do dwóch godzin, nawet dorywczo, nie ajduje oparcia w powszechnie obowiązujących przepisach. W naszej ocenie zasadny jest zatem wniosek, że skoro rozporządzenie przewiduje obowiązek zapewnienia pracownikom ochrony przed narażeniem na niekorzystne czynniki klimatyczne przez całą zmianę roboczą, to wobec pracowników, którym nie zapewniono takiej ochrony poprzez zastosowanie odpowiednich rozwiązań technicznych przez całą zmianę roboczą a jedynie przez jej część, to w takiej sytuacji pracodawca powinien stosować drugie z przewidzianych przez przepisy rozwiązań, a mianowicie skrócony wymiar czasu pracy.

Ze względu na to, że problem dotyczy bezpośrednio kwestii bezpieczeństwa i higieny pracy, która świadczona jest przez znaczną grupę pracowników w niezwykle trudnym środowisku, z niniejszym wnioskiem zwracamy się bezpośrednio do Pani Inspektora.

za Komisję Zakładową  
Przewodniczącą Bogusław Szarek

## Pismo do Premier Kopacz

Komisja Międzyzakładowa NSZZ „Solidarność” w KGHM Polska Miedź S.A. Oddział Zakłady Górnicze „Lubin” zwraca się do Pani o podjęcie szybkich działań, które spowodują na obecnym etapie zablokowanie dziwnych działań pseudo restrukturyzacyjnych, mogących w niedalekiej przyszłości spowodować kolejną utratę miejsc pracy nie tylko w kopalniach, ale i w zakładach grupy kapitałowej oraz tzw. zaplecza.

Wprowadzony podatek miedziowy, który jest potężnym obciążeniem dla firmy, sprawia, że Zarząd szukając oszczędności próbuje w różny sposób przerzucić je na pracowników zmniejszając zatrudnienie, co powoduje w przypadku kopalń łamanie zasad BHP. Stara się też powołać do życia nowy twór pod nazwą Centrum Wiedzy, w skład którego ma być wrzuconych do jednego worka odrębnie dziś funkcjonujących kilka spółek i zakładów często o różnym profilu działalności. Naszym zdaniem wydaje się olbrzymie pieniądze na różnego rodzaju opracowania i projekty, które niczemu nie służą. Udaje się w firmie, że prowadzi się dialog ze stroną społeczną, ale ten głos i odmienne zdanie jest ignorowane. W ostatnim okresie niektóre działania Zarządu związane z realizacją tego projektu nabrały szczególnego przyspieszenia, to tym bardziej budzi niepokój o nasze miejsca pracy.

Mamy cichą nadzieję, że spowoduje Pani swoimi decyzjami, iż z większą troską i odpowiedzialnością będą podejmowane decyzje dotyczące ogromnych rzesz pracowników i stabilności miejsc pracy zarówno na szczeblu rządowym (kwestia podatku od miedzi i srebra), jak i Zarządu spółki KGHM Polska Miedź S.A.

Przewodniczący Komisji Międzyzakładowej  
NSZZ „Solidarność” O/ZG „Lubin” Bogdan Nuciński

## Solidarność z Nadią

Zwracamy się do wszystkich ludzi dobrego serca o pomoc w leczeniu i rehabilitacji 3-letniej Nadii Hanuli chorującej na dziecięce porażenie mózgowie pod postacią niedowładu czterokończynowego. Miesięczny koszt rehabilitacji wielokrotnie przekracza możliwości finansowe rodziców wychowujących czwórkę dzieci.

Pomimo realizowania jedynie małej części zalecanego leczenia i rehabilitacji są pierwsze efekty. Dlatego prosimy Was o przekazanie pomocy finansowej na poniższy numer konta:

**Nadia Hanula 28 1050 1575 1000 0092 1139 6370**

**Tytułem: Pomoc dla Nadii**

