



Z okazji 8 Marca wszystkim Paniom Polskiej Miedzi  
składam najserdeczniejsze życzenia zdrowia,  
pomyślności i samych pięknych dni w życiu.  
Życzę, by uśmiech często gościł na Waszych twarzach  
i byście zawsze czuły się doceniane.  
To przecież dzięki Wam ten świat jest piękniejszy i lepszy!

Wszystkim koleżankom z ZZPPM  
życzę spełnienia marzeń i osiągnięcia wyznaczonych celów,  
tych szalonych i tych codziennych,  
zadowolenia z siebie, radości życiowej  
i aby każdy kolejny dzień był Dniem Kobiet  
i koledzy związkowcy to szczerze akcentowali!

**Ryszard Zbrzyzny**  
Przewodniczący ZZPPM



## Dobry kierunek Pol-Miedź Transu

Czterdziestozłotowy wzrost stawek dla całej załogi, przywrócenie wszystkim pracownikom kiedyś obowiązujących dodatków stażowych oraz nagród jubileuszowych – to najważniejsze ustalenia, do jakich doszło podczas niedawno zakończonych negocjacji płacowych z zarządem Pol-Miedź Transu.

Przyjęte uzgodnienia zaczną obowiązywać po zarejestrowaniu przez Państwową Inspekcję Pracy treści stosownego Protokołu Dodatkowego do Zakładowego Układu Pracy. Jest to jednak jedynie wymóg formalny i nic nie wskazuje na to, by zostały one zakwestionowane.

– Jeśli do podwyżek, dodatków stażowych i jubileuszy dodamy jeszcze niedawno wywalczony przez nasz związek Pracowniczy Program Emerytalny, to można powiedzieć, że 2019 rok zaczynaemy na całkiem przyzwoitym dobrobytu – komentuje przewodnicząca ZZPPM PMT Dorota Zielonko. – Słowa te kieruję szczególnie do wszystkich tych, którzy programowo z niczego

nie są zadowoleni. Dla nich każda kwota podwyżek jest zbyt mała, a związki zawodowe nigdy nic dobrego dla pracowników nie zrobiły. Nie przeszkadza im to jednak pierwszym ustawiać się po odbiór wywalczonych dla nich świadczeń – mówi.

Przewodnicząca podkreśla, iż w trakcie negocjacji dotyczących przywrócenia w spółce staży i jubileuszy udało się przekonać prezesa, by wysokość tych świadczeń powiązana była ze średnim poziomem wynagrodzenia w kraju.

– Zależało mi bardzo na wprowadzeniu takiego rozwiązania, bowiem daje ono gwarancję corocznego wzrostu wartości tych elementów płacowych. Mechanizm ten wpisany do Zakładowego Układu Pracy uniezależnia nas też od dobrej lub złej woli pracodawcy. To szczególnie ważne w takiej firmie jak Pol-Miedź Tras, gdzie często dochodzi do całkowitej wymiany zarządu i trudno zachować jednolitą linię polityki płacowej i kadrowej – mówi Dorota Zielonko.

### Tabela dodatków stażowych przy średniej krajowej w 2018 roku – 4851,61 zł

Podstawa wymiaru – 10 proc.

Wysokość dodatku	staż w latach	kwota dodatku (w zł)
0%	0–1	0
5%	1–5	24
25%	5–10	121
35%	10–15	170
45%	15–20	218
55%	20–25	267
65%	25–30	315
75%	30 plus	364

### Nagroda jubileuszowa

#### Tabela wg podstawy jako średnia krajowa 4852 zł w 2018 roku

Staż pracy	podstawa wymiaru w %	kwota (w zł)
po 15 latach pracy	80	3881
po 20 latach pracy	100	4852
po 25 latach pracy	120	5822
po 30 latach pracy	140	6792
po 35 latach pracy	160	7763
po 40 latach pracy	180	8733
po 45 latach pracy	200	9703
po 50 latach pracy	220	10 674

## OŚWIADCZENIE ZZPPM

### TEMPERATURY ZASTĘPCZE KLIMATU TO NIE NASZA BAJKA

W dniu 22 lutego br. Minister Energii, tym razem poprzez OPZZ, zwrócił się m.in. do ZZPPM z prośbą o zajęcie stanowiska w sprawie kolejnej już wersji (projekt z 18 lutego br.) projektu Rozporządzenia zmieniającego rozporządzenie w sprawie szczegółowych wymagań dotyczących prowadzenia ruchu podziemnych zakładów górniczych. Niestety, projekt ten kolejny raz mimo wcześniejszych negatywnych opinii ZZPPM oraz Branży OPZZ Górnictwo i Energetyka ustala zasady określania warunków klimatycznych na stanowiskach pracy pod ziemią w sposób odmienny w górnictwie miedziowym w stosunku do górnictwa węglowego. Warto tutaj wspomnieć, że ta odmienność jest z korzyścią dla górników węglowych.

Wygląda na to, że odmienność w traktowaniu naszych górników pogłębia się od lat. Obłożeni zostaliśmy drakońskim podatkiem miedziowym, a dodatkowo w nagrodę za wyrozumiałość górnicy miedziowi będą mogli być dopuszczeni do pracy w warunkach klimatycznych, w których górnik węglowy nie miałby szansy popracować! Piękna perspektywa. Koszty rozdawnictwa rządzącej partii przecież musi ktoś ponieść. Padło chyba na miedziowe górnictwo.

Górnicy Polskiej Miedzi mają jak najwięcej wydobywać, tak by miedziowy podatek był jak największy, a warunki klimatyczne w ich miejscach pracy nie mają mieć jakiegokolwiek znaczenia?! Z taką filozofią i z takimi rozwiązaniami nie zgadzamy się.

Oświadczamy, że ZZPPM nie wyraża zgody na odmienne od górnictwa węglowego gorsze traktowanie górników miedziowych. Oczekujemy tutaj od Ministra Energii utrzymania wysokiego standardu ochrony pracy pracowników wszystkich podziemnych zakładów górniczych w Polsce, bez względu na to, jaki surowiec wydobywają.

W proponowanym Rozporządzeniu... oczekujemy przywrócenia dla wszystkich rodzajów górnictwa podziemnego w Polsce poprzednich regulacji w zakresie:

- maksymalnej temperatury powietrza na stanowiskach pracy przy wykonywaniu pomiaru termometrem suchym,

- intensywności chłodzenia w podziemnych zakładach górniczych w Polsce,
- procedur związanych z dostosowaniem intensywności chłodzenia oraz pomiaru temperatur w wyrobiskach górniczych.

Warto także przy tej okazji przypomnieć, że w obowiązującym od 25 lat ZUZP dla Pracowników KGHM Polska Miedź S.A. strony tego Układu (związki zawodowe i Pracodawca) w jego paragrafie 15 precyzyjnie

#### ZUZP dla Prac.

#### KGHM Polska Miedź S.A.:

#### Par. 15 ust. 1, pkt e:

(...) Skrócony czas pracy stosuje się przy następujących pracach:

e) w wyrobiskach o temperaturze powyżej 28 st. C do 33 st. C, mierzonej termometrem suchym lub intensywności chłodzenia mniejszej od 11 katastopni wilgotnych, (...)

określiły kryteria dotyczące warunków pracy, po spełnieniu których praca może być wykonywana w normalnym lub skróconym czasie pracy. Zapewniamy, że w przepisie tym nie ma pojęcia TZK (temperatury zastępczej klimatu). Jest za to dokładnie taki sam przepis (bardziej korzystny dla górników), jaki przywraca się w górnictwie węglowym. Nie zamierzamy wyrażać zgody na ewentualne zmiany w naszym ZUZP w tym zakresie, bez względu na

to, jakie stanowisko w tej sprawie prezentują inne związki zawodowe.

Podsumowując, oświadczamy, że ZZPPM żąda uszanowania naszych wewnętrznych, układowych przepisów oraz równego traktowania wszystkich rodzajów górnictwa podziemnego w Polsce.

Zastanawia przy tym milcząca akceptacja innych organizacji związkowych z KGHM. A w szczególności tych, które w swojej nazwie posiadają słowo „dołowi” czy też „solidarni”. Czyżby chodziło tutaj o inne niż należałoby domniemywać znaczenie tych słów? A może „solidarne dołowanie pracowników dołowych” w KGHM Polska Miedź S.A. byłoby najbardziej trafną konkluzją zjawiska, z jakim mamy tutaj do czynienia.

Zwracamy się do Ministra Energii z publicznie wyartykułowanym pytaniem: Ilu jeszcze górników Polskiej Miedzi ma stracić zdrowie, nie daj Boże życie, by w końcu zauważono, że nie należy iść dalej tą niebezpieczną drogą?!

Zdrowie i życie człowieka jest wartością bezcenną i należy o tym pamiętać, prowadząc działalność gospodarczą.

Ryszard Zbrzyzny  
Przewodniczący ZZPPM

**Na początku naszego dobijania się o dodatkowe ubezpieczenie emerytalne odnosiłam wrażenie, że łatwiej nam się rozmawia na ten temat z zarządem przedsiębiorstwa niż z kolegami z innych związków działających w naszej firmie.**



## Rozmowa z przewodniczącą ZZPPM NITROERG **Lucyną Stajniak**

**Zacznijmy rozmowę od pytania, które zazwyczaj dla większości pracowników ma kluczowe znaczenie. Czy w 2019 roku wzrosną ich wynagrodzenia?**

Faktycznie, sprawa płac to zawsze gorący temat. Zwłaszcza dla tych, którzy nie zarabiają jakichś ogromnych kokosów, a do takich należy zaliczyć sporą część pracowników NITROERGU. Dla nich każdy dodatkowy grosz w domowym budżecie jest ważny. Dlatego też wielu nie mogło się doczekać komunikatu o końcowym wyniku naszych negocjacji płacowych i informacji o wzroście wynagrodzeń. Ostateczne uzgodnienia z zarządem spółki zapadły w styczniu br.

**Jak rozumiem, wzrost płac w NITROERGU jest więc już faktem. Teraz pytanie: jak duży?**

Zróznicowany – w zależności od grupy zawodowej oraz systemu pracy. Niemniej chcę wyraźnie podkreślić, iż wszystkim rosła stawki. Ponadto około jednej czwartej załogi ma szansę dostać dodatkowe podwyżki na podstawie wniosku swoich bezpośrednich przełożonych. Jest to element systemu motywacyjnego, więc powinien dotyczyć najlepszych i najbardziej wyróżniających się pracowników. Podsumowując to wszystko można stwierdzić, iż cały Fundusz Wynagrodzeń w 2019 roku wzrasta o około 6 procent.

**To całkiem przyzwoity poziom. Długo trwały negocjacje?**

Od września ubiegłego roku. Uczciwie trzeba jednak przyznać, iż przez cały ten czas zarząd spółki prezentował bardzo konstruktywną i rzeczową postawę. To trzeba docenić, zwłaszcza że w poprzednich latach podwyżki były znacznie skromniejsze.

Nie można też zapominać o kolejnym naszym związkowym sukcesie, czyli uruchomieniu Pracowniczego Programu Emerytalnego. To przecież też dla firmy jest dodatkowy koszt. Niemniej jednak spółka, dzięki pracy całej załogi, może wykazać się dosyć dobrymi wynikami za 2018 rok i ma środki zarówno na pokrycie wyższych wynagrodzeń, jak i uruchomienie dla

wszystkich chętnych dodatkowego ubezpieczenia emerytalnego.

**PPE to faktycznie kolejny przykład owocnych, ale i długotrwałych negocjacji. Zarówno na poziomie centrali ZZPPM i władz KGHM, jak i zarządów poszczególnych spółek grupy kapitałowej.**

Pamiętam, że pierwsze pismo z wnioskiem o wprowadzenie Pracowniczego Programu Emerytalnego nasz Związek sformułował w 2017 roku. Było to zaraz po podpisaniu porozumienia kończącego spór zbiorowy pomiędzy ZZPPM a zarządem KGHM. Jednym z punktów tego dokumentu było zobowiązanie zarządu Polskiej Miedzi do rozpoczęcia, w ramach nadzoru właścicielskiego, procedury wdrażania PPE w spółkach grupy kapitałowej. Co ciekawe, na początku naszego „dobijania się” o to dodatkowe ubezpieczenie emerytalne odnosiłam wrażenie, że łatwiej nam się rozmawia na ten temat z zarządem spółki niż z kolegami z innych związków działających w naszej firmie. Prezesi rozumieli i doceniali perspektywiczną wartość PPE, zarówno dla załogi, jak i dla firmy, która dzięki programowi wzmacniała swój pozytywny wizerunek. Dopiero z czasem przedstawiciele innych związków zawodowych działających w zakładzie NITROERG przekonali się do naszego pomysłu wdrożenia PPE w naszym przedsiębiorstwie. Muszę podkreślić, że do końcowego etapu negocjacji przystąpiły już wszystkie strony z jednoznacznym przekonaniem o obopólnych korzyściach. I dlatego osiągnęliśmy sukces.

**Czyli wygrała dalekowzroczność i mądrość pracodawcy i związków.**

Tak, to duży sukces, który naszym pracownikom zapewni wyższe emerytury. Pomimo początkowych trudności, dzisiaj program PPE jest wreszcie uruchomiony i już ponad 83 procent załogi do niego przystąpiło. Mam też nadzieję, że szybko do programu przystąpią wszyscy uprawnieni. Przecież co miesiąc na indywidualne konta każdego uczestnika odprowadzana



jest przez pracodawcę składka w wysokości 3,5 procent wynagrodzenia brutto. Ewentualna dopłata do składki to już indywidualna decyzja pracownika. Teraz już też zapowiadam, iż w kolejnych latach nasz Związek będzie się starał przekonać zarząd spółki do wyższych odpisów. Maksymalny poziom odpisu to obecnie 7 procent. Tak więc jako Związek mamy jeszcze przed sobą spory obszar negocjacyjny. Chodzi przecież o to, by docelowo ludzie, odchodząc na emeryturę, mieli godny poziom życia i mogli cieszyć się jego urokami oraz nie byli skazani tylko na świadczenia wypłacane przez ZUS. Jak już wiadomo, nasze przyszłe emerytury mają być niższe od obecnych, a przecież zdajemy sobie sprawę, że nie są one bardzo wygórowane i większość seniorów każdego miesiąca ma problemy, by związać koniec z końcem.

**Podobnie w KGHM proces dochodzenia do maksymalnej 7-procentowej składki rozłożony był w czasie na kilka lat.**

**Zmieniając jednak temat, chcę spytać o Abonament Medyczny. O ile pamiętam, był to jeden z pierwszych postulatów sformułowanych przez ZZPPM NITROERG.**

Zgadza się. Z wnioskiem o wprowadzenie Abonamentu Medycznego wystąpił jeszcze mój poprzednik – Krzysztof Perz. Było to zaraz po wejściu NITROERGU do grupy kapitałowej

Polskiej Miedzi. Ubolewam jednak, że szybciej przekonaliśmy do tego pomysłu zarząd firmy niż część załogi. Dzisiaj, trudno to zrozumieć, po czterech latach funkcjonowania Abonamentu Medycznego, zaledwie około 30 procent pracowników wykupiło to dodatkowe ubezpieczenie. Jest to grupa najbardziej świadomych i przewidujących. Reszta nie widzi potrzeby albo ciągle się zastanawia. Podkreślić muszę, że poziom świadczonych usług abonamentowych jest bardzo szeroki, a dostęp do lekarzy specjalistów prawie natychmiastowy. Dodatkowo mamy w ramach świadczeń bardzo szeroki wachlarz badań diagnostycznych oraz zabiegów rehabilitacyjnych. Tymczasem w ramach NFZ w naszym regionie, podobnie jak w całej Polsce, na wizytę u specjalisty trzeba czekać wiele miesięcy, a nawet lat.

**Sądzę, że z naszego związkowego punktu widzenia istotne jest stworzenie ludziom możliwości wyboru. Mądrzy skorzystają, filozofowie będą ciągle analizować, a malkontenci i tak zawsze znajdą dziurę w całym.**

To prawda, każdy ma swoją kalkulację i niech tak zostanie. Najważniejsze jest, by pracownicy rozumieli, iż bez silnego związku zawodowego nie będą mieli takich możliwości. Zostaną skazani na łaskę i niełaskę pracodawcy, który z definicji, gdy nie musi, nie jest skłonny podnosić wynagrodzenia, przyznawać premii i nagród czy też wydawać pieniądze na takie nadprogramowe świadczenia socjalne, jak pakiety medyczne czy dodatkowe ubezpieczenia emerytalne. Jeśli dzisiaj możemy się pochwalić 6-procentowym wzrostem Funduszu Płac, to dlatego, że zarząd ma świadomość, że mamy silne poparcie wśród pracowników. Wynik kolejnych negocjacji płacowych oraz rozmów o zwiększeniu składki na PPE też będzie uzależniony od siły związku, a to zależy od postawy załogi i tego, czy będzie ona występowała w roli biernego obserwatora, czy też aktywnie wzmocni nasze szeregi.

**Życzę więc Związkowi stałego wzmacniania szeregów i przybierania na sile!**

## Energetyka – negocjacje płacowe

27 lutego 2019 roku w spółce Energetyka odbyło się kolejne spotkanie w ramach negocjacji wskaźnika wzrostu wynagrodzeń. Jednak ze względu na niezatwierdzenie jeszcze przez właściciela, czyli zarząd KGHM, budżetu nie można było podjąć ostatecznych decyzji dotyczących wzrostu płac. Z przebiegu i sposobu prowadzenia przez zarząd spółki rozmów wynika, że możemy się spodziewać wyższych podwyżek od tych zaproponowanych początkowo w styczniu.

Ustalono, że podwyżki zostaną wypłacone w kwocie równej dla wszystkich pracowników. Dodatkowo po raz pierwszy od wielu lat część załogi dostanie indywidualne przeseregowania. Ponadto zarząd spółki rozważa zwiększenie kwoty przeznaczonej na odpis na Fundusz Świadczeń Socjalnych. Pozwoli to wypłacić np. dodatkowe świadczenie jeszcze przed świętami Wielkanocy.

Miłym akcentem było przychylenie się zarządu spółki do prośby wszystkich organizacji związkowych, by z okazji Dnia Kobiet uhonorować nasze panie dodatkową premią w wysokości 300 zł.

Drogie Panie, wszystkiego najlepszego  
w dniu Waszego Święta życzy w imieniu  
Zarządu ZZPPM „Energetyka”

przewodniczący Związku  
Darek Mika



## WIEŚCI Z ZZPPM MCZ

Naszej zakładowej organizacji po serii pism i zebrań z władzami MCZ udało się wreszcie uzyskać zgodę prezesa na spotkanie ze związkami zawodowymi działającymi w spółce. Ma być ono poświęcone najważniejszej dla załogi tematyce – płacom i perspektywie ich wzrostu.

– Nie znamy jeszcze dokładnego terminu. Sądzę jednak, że nie będziemy długo na to czekać – wyjaśnia Katarzyna Kobylińska, p.o. przewodniczącej ZZPPM MCZ. Co prawda zarząd MCZ wciąż nie znalazł dla nas funduszy na wypłatę nagrody rocznej, ale mam nadzieję, że z okazji zbliżającego się święta – Dnia Pracownika Służby Zdrowia – doceni zaangażowanie załogi i przyzna pracownikom specjalną nagrodę. Mówiąc o płacach, chcę też poinformować o dobrej nowinie nasze związkowe koleżanki i kolegów z Marcopu. Niedawno zapadła w tej firmie decyzja o przyznaniu pracownikom 150 zł podwyżki. Natomiast w przychodni COR-MED w Przemkowie załoga, wśród której również mamy naszych członków, oczekuje na spotkanie w sprawie pomocy świadczonej.

## Pracownicy Zakładu Hydrotechnicznego mają coraz więcej wątpliwości Dokąd to doprowadzi?

Odpowiedź na pismo została udzielona w ustawowym terminie, ale jej treść trudno uznać za zadowalającą – tak w jednym zdaniu można opisać wymianę korespondencji pomiędzy naszą organizacją działającą w Zakładzie Hydrotechnicznym i dyrektorem oddziału Przemysławem Nowakiem.

Na początku stycznia, szykując się do rozpoczęcia negocjacji płacowych, związek wystąpił do dyrektora Zakładu Hydrotechnicznego z pytaniem między innymi o stan wykorzystania zaplanowanego na 2018 rok Funduszu Płac. Poprosił o podanie liczby pracowników zaszeregowanych w poszczególnych kategoriach płac zasadniczych oraz o informację na temat struktury zatrudnienia. Zadał też pytanie o ewentualne zmiany mające na celu zwiększenie liczby pracujących na stanowiskach robotniczych.

Niestety, z pisma, jakie dyrekcja nadesłała, wynika, iż polityka płacowa i kadrowa wciąż owiana jest mgłą tajemnicy. Ten brak przejrzystości sprzyja stawianiu niewygodnych pytań i snuciu przez załogę coraz bardziej śmiałych podejrzeń.

W tej sytuacji, by rozwiązać sygnalizowane przez pracowników wątpliwości, ZZPPM ZH wystosował do dyrektora Przemysława Nowaka kolejne pismo, w którym już wprost pyta o łączną kwotę

przeznaczoną na wypłaconą w styczniu nagrodę roczną, zasady podziału środków na poszczególne wydziały i oddziały oraz regulamin przyznawania nagrody.

– Zwróciliśmy uwagę, iż podział tej nagrody odbył się bez żadnych uzgodnień czy konsultacji ze związkami zawodowymi – dopowiada wiceprzewodniczący ZZPPM ZH Waldemar Dziarmaga. – Jest to postępowanie, które nie tylko narusza dobre praktyki, jakie do tej pory panowały w naszym zakładzie, ale również jest niezgodne z zapisami ustawy o związkach zawodowych. Mam nadzieję, że dyrekcja się opamięta i zmieni swoje zachowanie. Nie możemy się zgodzić na takie lekceważące traktowanie pracowników, których interesy przecież reprezentujemy. Kolejnym konfliktowym obszarem jest polityka kadrowa. Wbrew wytycznym zarządu Polskiej Miedzi w Zakładzie Hydrotechnicznym wciąż są pracownicy zaszeregowani na VIII, a nawet VII kategorii. W naszej opinii to wstyd i hańba dla takiego pracodawcy, jakim jest KGHM, zatrudniać na tak niskich stawkach. Trzeba też pomyśleć o przeseregowaniach dla ludzi z bardzo długim stażem pracy. Niektórzy całymi latami na to czekają.

## SPÓR ZBIOROWY W PEBEKA

15 lutego w trybie sporu zbiorowego odbyło się kolejne już spotkanie zarządu PeBeKa z przewodniczącym ZZPPM Ryszardem Zbrzyznym i przewodniczącym ZZPPM PeBeKa Romanem Jasińskim.

W wyniku odbytej dyskusji władze spółki przygotowały zestawienie finansowe umożliwiające oszacowanie, w jakim stopniu realizacja wszystkich zgłoszonych przez naszą zakładową organizację postulatów będących podstawą prowadzonego sporu

podniesie koszty pracy w PeBeKa. Z zaprezentowanych wycień wynika, iż nasze żądania w żaden sposób nie przekraczają możliwości finansowych firmy. Postulowany sześcioprocentowy wzrost stawek osobistego zaszeregowania oraz wypłata dwóch premii w wysokości 600 i 1000 złotych podniosłyby bowiem obecne koszty pracy zaledwie o około 3,5 procent. Nie jest to dużo i pracodawcy odpada ewentualny argument o nierealnych

oczekiwaniach, których spełnienie może doprowadzić spółkę na skraj bankructwa.

Problemem natomiast jest wciąż brak podpisanych przez władze KGHM tegorocznych kontraktów na roboty górnicze. Ten trwający już drugi miesiąc stan prowizorki i niepewności utrudnia zarządowi PeBeKa prowadzenie racjonalnej polityki płacowej, kadrowej i inwestycyjnej. Nie takich standardów menedżerskich i właścicielskich powinniśmy się spodziewać w strukturze światowego koncernu mającego ambicje bycia liderem w swojej branży. Czyżby efektywne zarządzanie Polską Miedzią jako jednolitym organizmem gospodarczym przerastało możliwości najwyż-

szych władz spółki powołanych przecież właśnie do tego celu? Nie tylko bowiem PeBeKa nie może doczekać się kontraktu na prace świadczone na rzecz KGHM. Na podobne traktowanie skarżą się też i inne spółki zależne.

W spór zbiorowy w PeBeKa nasz związek wszedł 10 grudnia ubiegłego roku. 31 stycznia tego roku brak realizacji przez władze spółki zgłoszonych postulatów płacowych doprowadził do podpisania protokołu rozbieżności. Kolejnym etapem będą rozmowy prowadzone z udziałem niezależnego mediatora. Jak się dowiedzieliśmy, będzie nim Jerzy Nowak – mediator z listy Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

## Prawo układowe powinno dobrze zabezpieczać interesy załogi

**W INOVIE trwają prace nad zmianami w Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy. W związku z tym zakładowy zarząd naszego związku przygotował zestaw propozycji. Niektóre z nich mają charakter porządkowy, natomiast większość zmierza do lepszego zabezpieczenia interesów pracowniczych. Warto więc śledzić przebieg rozmów i kibicować naszej organizacji.**

Zdaniem przewodniczącej ZZPPM INOVA Bożeny Tabiś realizacja przygotowanych postulatów nie tylko poprawi warunki pracy i płacy w spółce, ale przyczyni się też do większego poczucia stabilizacji wśród załogi oraz znacznej poprawy atmosfery pracy.

– Między innymi chcemy zapisać zwiększających wypłaty nagród jubileuszowych, podniesienie odprawy emerytalnej oraz zwiększenie podstawy wymiaru naliczania za pracę w warunkach szkodliwych – wylicza przewodnicząca ZZPPM INOVA Bożena Tabiś. Związek oczekuje również między innymi zwiększenia dofinansowa-

nia do munduru górniczego, wyższych stawek na posiłki regeneracyjne oraz podniesienia dodatków za pracę na drugiej i trzeciej zmianie. Chcemy też, by każdy pracownik zyskał na osobistej płacy zasadniczej co najmniej 150 złotych. Wnioskujemy również o wprowa-

dzenie do ZUZP zapisu gwarantującego coroczny wzrost płac zasadniczych. Dzięki temu nie tylko unikamy corocznej niepewności związanej z przyrostem wynagrodzeń, ale również zarząd spółki będzie miał ułatwione zadanie przy planowaniu budżetu firmy.

### Z ostatniej chwili

**Jak się dowiedzieliśmy 27 lutego, czyli w dniu wysłania naszego pisma do drukarni w INOVIE zarząd podpisał porozumienie konsumujące postulaty naszego związku. Gratulujemy stronom przeprowadzonych negocjacji konstruktywnego podejścia do spraw załogi i znalezienia rozwiązania istotnych dla ludzi proble-**

## PYTANIA O PRZYCZYNY I SKUTKI

- ➔ **Prerażający wypadek w kopalni Rudna – górnik został potrącony przez rozpędzoną maszynę.**
- ➔ **Siedem osób zostało poszkodowanych w wybuchu, do którego doszło w sobotę w kopalni Rudna w Polkowicach. Jeden górnik zginął.**
- ➔ **Wstrząs w kopalni Rudna, skały przysypały operatora ładowarki.**
- ➔ **W wyniku wstrząsu doszło do osypania się skał, ociosów. W miejscu zdarzenia znajdowały się cztery osoby, obrażeń doznało trzech pracowników.**

To nagłówki informacji prasowych z ostatnich miesięcy. Kopalnia Rudna staje się coraz bardziej niebezpieczna. Jest to fakt, którego nie da się nie zauważyć. Co można z tym zrobić? Czy nie można było przewidzieć i uniknąć tych tragedii? W jakim stopniu jest to wina człowieka oraz czy eksploatacja tego złoża może być bardziej bezpieczna? Czy przestrzenie wyrobisk nie są zbyt rozległe i czy nie należałoby w większym stopniu stosować technologie podszadzenia wyrobisk? Jaką cenę za to płacimy jako firma i jako załoga? Czy rzeczywiście w Polskiej Miedzi ludzkie życie jest wartością najwyższą?

Takie wątpliwości, dylematy i pytania legły u podstaw pisma, które przewodniczący ZZPPM Ryszard Zbrzyzny skierował do zarządu KGHM. Prosi w nim między innymi o informację, jakie działania zostały podjęte i będą podejmowane w zakresie ogra-

niczenia dynamicznych zjawisk górniczych, jakie od pewnego już czasu mają miejsce w ZG Rudna. W jaki sposób będą zabezpieczani górnicy przed ich skutkami? Pod rozważę zarządu Polskiej Miedzi przewodniczący stawia też tezę, czy przypadkiem zbyt intensywna, momentami wręcz partyzancka eksploatacja złóż nie przyczyniła się do wzmożonych reakcji eksploatowanego górotworu.

Ryszard Zbrzyzny oczekuje również odpowiedzi od władz Polskiej Miedzi na pytania o to, w jakim stopniu szkody materialne oraz utracone wyrobiska i pola eksploatacyjne są konsekwencją niedawnych wstrząsów i tąpnięć na ZG Rudna. Czy plan założony na 2019 rok dotyczący wydobycia rudy w ZG Rudna zostanie wykonany, czy też jest poważnie zagrożony? W jakim stopniu ostatnie wypadki na ZG Rudna wpłyną na poziom osiągniętych przez pracowników

dochodów? Jaka jest planowana wysokość nagrody z tytułu zysku na 2019 rok i jak się ma ona do poziomu uzyskanego za 2018 rok oraz czy w wyniku ostatnich wypadków na ZG Rudna plany na 2019 rok w tym zakresie będą korygowane?

– Tragiczne wypadki w przemyśle wydobywczym zawsze się zdarzały i nadal będą zdarzać – komentuje Ryszard Zbrzyzny. – Jednak wielu z nich można uniknąć, jeśli złoża jest mądrze eksploatowane, a w kopalni nie tylko wydobyte tony są brane pod uwagę. Mam też nadzieję, że na nasze pismo zarząd KGHM szybko udzieli wyczerpującej odpowiedzi. Sądzę też, że powinniśmy wspólnie rozpocząć pogłębioną debatę poświęconą bezpieczeństwu pracy w zakładach Polskiej Miedzi. Mam tu na myśli dyskusję nastawioną na sformułowanie konstruktywnych wniosków, a nie propagandowych haseł.

## Jedzie Pol-Miedź Trans z daleka

Kultywowanie historii, śledzenie już przebytej drogi, wyznaczanie nowych celów oraz troska o silną integrację zespołu to podstawowe działania każdego dobrego menedżera. Powszechnie bowiem wiadomo, że zgrany zespół to podstawa efektywnej pracy. Im sympatyczniejsza atmosfera wśród załogi, tym większe zaangażowanie w pracę i większe z niej zadowolenie. Wszystko to przekłada się na osiągnięte wyniki. Również świadomość pracowników, iż ich firma ma za sobą długą i ciekawą historię, jest czynnikiem motywującym do tworzenia dobrej przyszłości. Uczą o tym w każdej szkole zarządzania.

Niestety, te oczywiste prawdy jeszcze nie przebiły się do świadomości zarządu Pol-Miedź Transu. Prezesi historią się nie interesują – zapewne dlatego, że mają w niej niewielki udział. Natomiast integracja pracowników być może wydaje się im podejrzana, bo przecież nigdy nie wiadomo, na jaki temat ludzie się mogą dogadać.

W ubiegłym roku minęła 50. rocznica podpisania przez dyrektora Naczelnego Kombinatoru Tadeusza Zastawnika decyzji o utworzeniu Zakładu Transportu, którego zadaniem było zapewnienie całej Polskiej Miedzi kompleksowej obsługi w zakresie transportu samochodowego i kolejowego. Niestety, obecne władze spółki w żadnej mierze nie odnotowały tego historycznego faktu. Podobno to ewidentne niedopatrzenie ma być nadrobione w tym roku. No cóż, lepiej późno niż wcale. Jednak to trochę tak jak przesuwanie urodzin na bardziej wygodny dla solenizanta lub gości termin.

Również ze świecą można w spółce szukać jakichkolwiek zorganizowanych przez firmę działań o charakterze integracyjnym. A szkoda, bo pomimo wielu przeciwności losu, niezrozumiałych reorganizacji i porzucaniu części zakładów i pracowników do innych spółek grupy kapitałowej, ludzie wciąż chcą być ze sobą, pogadać i wspólnie pobawić. Kilka dni temu uczestniczyłam w takim spontanicznie zorganizowanym spotkaniu. Muszę przyznać, iż siedząc w restauracji przy wspólnym stole, byłam dumna, że mogę się zaliczać do jednej dużej rodziny miedziowych transportowców. Pomimo że dzisiaj niektórzy z nas pracują w Zanamie, Energetyce czy też Mercusie, nadal jesteśmy razem. Zawsze gdy się spotykamy, parafrazujemy znaną dziecięcą piosenkę i na parkiecie tańcząc śpiewamy: Jedzie Pol-Miedź Trans z daleka... i niech tak pozostanie na kolejnych wiele lat.

**Dorota Zielonko**  
Przewodnicząca ZZPPM PMT

przewodnicząca  
ZZPPM PMT

DOROTA  
ZIELONKO



# Forum do lamusa

**W ZG Polkowice-Sieroszowice działające do tej pory Forum już przestało na rzecz załogi efektywnie działać, więc najwyższa pora na zmianę**

– Tak uważają nasi koledzy z ZZPPM ZG Polkowice-Sieroszowice i szykują się do zastąpienia skostniałego Forum nowym ciałem, czyli Radą Pracowników. Organem umocowanym ustawą z 2006 roku będącą implementacją prawa unijnego, regulacji kładących szczególny nacisk na rozwój autentycznego dialogu społecznego w miejscu pracy oraz partycypacji pracowników w zarządzaniu firmą.

– Zależy nam na tym, byśmy wykorzystywali wszelkie możliwości prawem przewidziane w codziennym dbaniu o interesy całej załogi – wyjaśnia przewodniczący ZZPPM ZG Polkowice-Sieroszowice Piotr Lewandowski. – Jednak by być

w tym skutecznym, nie możemy skupiać się w grupkach wzajemnej adoracji. Tymczasem niestety od pewnego czasu odnoszę wrażenie, że niektórzy członkowie Forum właśnie taką postawę prezentują. Sprawy zakładu i załogi nie są dla nich najważniejsze. Zajmują się wyłącznie dbałością o siebie i swoich najbliższych popleczników. Zwykły pracownik nie jest w polu ich zainteresowania. To trzeba zmienić. Rada Pracowników daje taką możliwość i powinniśmy z tego skorzystać. Dlatego też rozpoczynamy uruchamianie procedury kończącej funkcjonowanie Forum i rozpoczynającą w to miejsce proces powołania do życia Rady Pracowników. Zaczynamy też

konsultacje wśród członków naszej organizacji, kogo z naszego grona rekomendować do wyborów. Musi on mieć charakter prawdziwego związkowca, a nie karierowicza. Ponadto powinien swobodnie poruszać się w obrębie wszelkich zestawień finansowych.

## Kto może być członkiem Rady

Podczas wyborów do Rady Pracowników głosować mogą wszyscy zatrudnieni, ale prawo kandydowania przysługuje tylko tym, którzy przepracowali w firmie nieprzerwanie co najmniej rok i nadal są w niej zatrudnieni. To automatycznie wyklucza wszystkich emerytów i rencistów. Do Rady mogą kan-

dydować zarówno przedstawiciele związków zawodowych, jak i pracownicy niezrzeszeni. Wybory organizuje pracodawca, działając na wniosek grupy co najmniej 10 proc. zatrudnionych.

## Kompetencje Rady

Rada może stawiać pytania i oczekiwać informacji między innymi na temat sytuacji finansowej firmy, zakładanych planów produkcyjnych, organizacji pracy, stanu zatrudnienia i zakładanych zmian w tym zakresie. Ponadto pracodawca obowiązany jest skonsultować z Radą wszelkie zamiary dotyczące zmiany poziomu lub struktury zatrudnienia oraz organizacji pracy.

## OFERTA DLA WSZYSTKICH CZŁONKÓW ZZPPM



PRZY MIEDZIOWYM CENTRUM ZDROWIA

**OGŁOSZENIE**

**ŁEBA**

Ośrodek Profilaktyki Zawodowej "GÓRNIK" w LEBIE

ZZPPM przy MCZ organizuje 9-dniowy pobyt  
w dniach 11-19 maj 2019 r.

Ośrodek położony jest wśród lasów sosnowych w niewielkiej odległości  
od jeziora Sarbsko i Lebska i do plaży do pokonania niecałe 200 m.....

**Koszt uczestnictwa 1200 zł**  
posiadamy jeszcze wolne miejsca  
zapisy u przewodniczącej  
p.o. Katarzyny Kobylńskiej  
kontakt telefoniczny  
606 229-768

W cenie:

Zakwaterowanie w Ośrodku "GÓRNIK" w domkach murowanych 2,3 i 4-osobowych,  
wyżywienie, zabiegi rehabilitacyjnych w ciągu dnia - 2 zabiegi  
spotkania integracyjne, wycieczka, ognisko, ubezpieczenie, transport własny.  
Zarząd ZZPPM przy MCZ

## OKIEM PRZEWODNICZĄCEGO

# Kto się boi prawdy?

Czy mówienie o prawie podpisanych porozumieniach jest przestępstwem? Czy mówienie o problemach z zatrudnieniem, ucieczce pracowników i złej atmosferze w pracy jest przestępstwem? W moim pojęciu nie. Pytam więc, dlaczego zakazuje się o tym mówić i pisać. Dlaczego za szczerość szykanuje się i piętnuje związek i jego działaczy. Czy nie o to chodzi, aby mówić całą prawdę, choćby ona nie była wygodna dla wszystkich? Czyż od liderów związkowych nie wymaga się rzetelności i uczciwości? A co by było, gdyby przewodniczący powiedział, że w firmie nie ma i nie potrzeba podwyżek, nie ma problemów z zatrudnieniem dobrych fachowców, atmosfera w pracy jest super, a wszyscy uczciwie pracują dla wspólnego dobra i rozwoju firmy?

Czy potrzebujemy związków, które potrafią być tak obłudne? Chyba nie. Pytam więc, dlaczego pracownicy mają być straszeni tym, że jeżeli ktoś głośno coś powie, to nie będzie kolejnych świadczeń czy podwyżek.

Co to jest porozumienie? Jest to nic innego jak umowa między stronami. W przypadku, gdy któraś ze stron nie chce się wywiązać z zapisów porozumienia (umowy), musi liczyć się z reakcją drugiej strony.

Chcę uspokoić wszystkich pracowników WPEC – mamy zapewnienie naszej Centrali ZZPPM z przewodniczącym Ryszardem Zbrzyznym o pełnym wsparciu prawnym związku w przypadku niezrealizowania przez władze spółki wszystkich zapisów ostatniego porozumienia płacowego.

ZZPPM nie jest związkiem, który będzie tolerował wszelkie pokrętne zabiegi mające na celu wyrolowanie załogi. Taką politykę zostawiamy innym. My siadamy do stołu z partnerem, jakim jest pracodawca. Rozmawiamy, negocjujemy, ustalamy warunki, podpisujemy i pilnujemy realizacji postanowień.

Musimy w końcu powstać z kolan, żyć bez knucia, układów i przekrętów.

Trzeba w końcu doprowadzić do sytuacji, by ludzie uczciwie pracujący przychodzili do pracy z podniesioną głową. By indywidualne podwyżki przyznawane były za dobrą pracę, a nie za koneksje i knowania.

Zarząd ZZPPM WPEC w Legnicy S.A. pozdrawia wszystkich pracowników Grupy Kapitałowej KGHM. Życzymy wynegocjowania jak najwyższych podwyżek.

**Zdzisław Jagnieszko**  
p.o. przewodniczącego ZZPPM  
WPEC w Legnicy

## Sportowa rywalizacja i dobra zabawa

16 lutego w lubińskiej kręgielni rozegrane już po raz dziewiąty zostały zawody o puchar przewodniczącej ZZPPM INOVA. Zwycięzcami w poszczególnych grupach zostali:

### Kategoria pań

1. Agata Binek
2. Ewa Nowek
3. Dorota Romaszko

### Kategoria panów

1. Zenon Romaszko
2. Robert Skołucki
3. Jakub Bedziński

### Kategoria open

1. Krzysztof Nowek
2. Ewa Frańczak
3. Anna Bedzińska

### Kategoria dzieci

1. Arek Krupa
2. Sebastian Krupa
3. Iza Romaszko



## MCZ zdobywa Warszawę

Koleżanki z ZZPPM MCZ nie tylko znane są ze zdecydowanej i konsekwentnej postawy w walce o poprawę warunków pracy i płacy. Potrafią też mieć dużą fantazję i świetnie się bawić, zawsze gdy nadarzy się ku temu okazja. Do takich należała też dwudniowa wycieczka do Warszawy. Głównymi punktami programu była wizyta w kultowym teatrze Sabat Magdaleny Potockiej i Piaskowy Koncert Muzyki Filmowej. Tylko pozazdrościć!



## Kto nie był, niech żałuje

Doborowa grupa naszych kolegów i koleżanek z ZZPPM Zakład Hydrotechniczny wraz z towarzyszącymi im współmałżonkami wybrała się do Szklarskiej Poręby na jednodniową, ale pełną atrakcji wycieczkę. W programie przewidziano między innymi zwiedzanie zabytkowej Huty Szklarskiej „Julia” w Piechowicach oraz wyprawę wzdłuż górskiego potoku prowadzącego do malowniczego Wodospadu Szklarki. Jednak uwieńczeniem dnia był najprawdziwszy nocny, góralski kulig z pochodniami. Oczywiście nie zabrakło też ogniska i wybornego poczęstunku.



# Nie matura, lecz chęć szczerą

Modne w pierwszych latach po zakończeniu okupacji hitlerowskiej hasło głosiło, że nie matura, lecz chęć szczerą zrobi z ciebie oficera. W ten sposób władza werbowała spośród prostego, często niepiśmiennego ludu pragnących za wszelką cenę zrobić karierę życiową. Często byli to ludzie, o których można by powiedzieć – mierni, bierni, ale wierni. W wyniszczonym przez wojnę kraju i społeczeństwie, w którym okupant wymordował znaczną część inteligencji, można zrozumieć, że może była to konieczność dziejowa. Choć już wtedy złośliwi dopowiadali: „Nie pomogą szczerze chęci, z g... bata nie ukręci...”.

Jednak od tamtych realiów minęło już wiele lat i można by się spodziewać, że nadszedł czas na ludzi wykształconych i kompetentnych.

Tymczasem nigdy jeszcze w naszej historii żadna władza z taką łapczywością nie rzuciła się na stanowiska jak partia Jarosława Kaczyńskiego. Na dodatek przy podziale stołków nie są brane pod uwagę wykształcenie i merytoryczne przygotowanie, ale koneksje i wpływy danego kandydata.

W ostatnich czasach nie matura, lecz chęć szczerą zrobiły nie tylko z Misiewi-

cza czy też dwórki Glapińskiego... członka rady nadzorczej, prezesa spółki z udziałem Skarbu Państwa, rzeczniczkę prasową banku czy też dyrektora naczelnego ważnego departamentu. Przykładów tego zjawiska można szukać nie tylko wśród najbardziej prestiżowych posad. Niższe szczeble są również w podobny

tysiączków miesięcznie plus wypasione bonusy. A co – kto bogatemu zabroni? Tak się dzieje w całej Polsce i nasze Zagłębie Miedziowe nie jest tu wyjątkiem. Nie popadajmy więc w jakieś szczególne frustracje i nadmierne kompleksy.

Do tego, że każda władza obsadza swoimi zaufanymi wszystkie kluczowe

Tymczasem stanowiska robotnicze obsadzone są absolwentami wyższych uczelni, którzy obronili prace magisterskie lub tytuły inżynierskie, ale niestety bez odpowiednich znajomości i koneksji. Czyli takimi, którzy za młodu uwieźli rodzicom, żeby dobrze się uczyć i robić kolejne dyplomy, bo „bez tego nie znajdą dobrej pracy”. Dla tej grupy trudno wyszarpać jakieś fundusze na podwyżki czy też dodatkowe premie i nagrody. Jak długo będziemy się godzić z taką sytuacją?

Również jakoś do porządku dziennego przechodzimy nad zjawiskiem stałej redukcji etatów produkcyjnych i kwitnącej biurokracji, zwłaszcza tej ze szczególnie wysokimi grupami zaszerogowania.

Polska Miedź to duża i silna spółka. Jednak jak długo zdoła wytrzymać taką politykę kadrową?

**NIGDY JESZCZE W NASZEJ HISTORII  
ŻADNA WŁADZA Z TAKĄ ŁAPCZYWOŚCIĄ  
NIE RZUCIŁA SIĘ NA STANOWISKA JAK  
PARTIA JAROSŁAWA KACZYŃSKIEGO**

sposób obsadzone. Szoferem rządowej limuzyny może być zwykły kierowca z firmy kurierskiej, a stanowisko inspektora w powiatowym biurze Agencji Restrukturyzacji i Modernizacji Rolnictwa może piastować była salowa.

Powszechnie przecież wiadomo, iż wystarczy kogoś znać i głośno potępiać dorobek lat minionych, żeby dostać dobrą pracę. Taką, w której człowiek się nadmierne nie urobi i nie zestresuje, ale za to przyzwoite pieniądze zarobi. Kilkadziesiąt

stanowiska w KGHM oraz całej grupie kapitałowej Polskiej Miedzi, już dawno zdołaliśmy się przyzwyczaić. Wielu już nawet się nie dziwi sytuacji, w której sztygarem czy starszym specjalistą jest człowiek bez rzetelnej wiedzy, doświadczenia i bez solidnego wykształcenia zawodowego. Najważniejsze, że jest lojalny i ma partyjne poparcie samych swoich. Jeśli spełnia te warunki, może liczyć na najwyższe stawki.



**RYSZARD  
ZBRZYŻNY**

Przewodniczący  
ZZPPM



**OKIEM ANALITYKA**

## BAJKI Z ZA MIEDZI

# Utyskiwania pechowego pokolenia

W mieście, co na miedzi leży, żył facet, tak koło pięćdziesiątki. Aż tyle lat już mu właśnie stuknęło, sam by nie pomyślał, że dożyć zdoła. Zmian ustrojowych parę to on widział. Pamięta i komunę, ponoć tak wszystkim wstrętną. Później demokracji przemian kilka, ponoć każda z nich doskonalszą była. Zawsze on ofiarą tych metamorfoz się stawał, od szkoły podstawowej zawsze z pilotażowym programem nauczania w nowy rok szkolny wkraczał. Nauki jakoś pokończył, do wojska go wzięli i gdy po dwu latach go wypuścili, to uchwalili, że następnych brali nie będą. I tak dwa lata z życia za darmo mu wzięli. Do roboty poszedł, oj marnie zarabiał. Bo lat pracy to on nie miał, więc pensyjkę od sprzątaczkii mniejszą pobierał. Gdy już prawie

stażem pochwalić się umiał, to wystługę do podstawy wliczyli. I starzy znowu większą kasę od niego doili. Jakoś jednak pomatu się przebił, studia za własne pieniądze pokończył, więc i awansował.

Teraz, powiedzmy, pozycję ma stabilną. I co słyszy od rządzących? Na dzieci wszystkie po 500 złotych młodzie dostaną, emerytom po 1100 trzynastki wypłacą. Młodzież do ukończenia 26. roku życia podatku płacić nie będzie. A on? Dzieci na studiach, więc wydatki ma wielkie, bo i stancję, i inne dobra studentom zapewnia, a 500+ to on nie pobiera. Podatki wszelkie zapłacić mu każą, co je później innym rozdają. Jakim więc on jest elektoratem? Sam z pomocy państwa nigdy nie korzystał, teraz na innych znowu ma składkę

w podatkach płacić. Gdy wiek emerytalny osiągnie, pewnie ponownie będą rządzący mieć priorytety inne.

Niby zrozumieć powinien politykę socjalną, tylko czemu on znowu ma za to wszystko zapłacić. Bo gdy jego dzieci w dorosłość wkroczą, zapewne kryzys przyjdzie i one g...o z pomocy państwa zobaczą. Powiecie zapewne: ma facet pecha, ale ilu nas takich w tym kraju dziś żyje. Może i my o swoje prawa upomnieć się musimy? W Sejmie w większości stare pierdziele w stołki popierdują, co wnuki już mają i swoim dzieciom na nie pieniądze rozdają.

Nasz pechowiec komunę doskonale poznał, ale takiego rozdawnictwa to on nie pamięta. Każdy pracował, wyplatę pobierał. Nic od nikogo za darmo nie dostawał. I tak siedzi i duma,

co to ta komuna i kiedy bywała. Czy była, czy jest może teraz? Kiedyś ubecy bywali, co z rządzącymi trzymali i partia jedna była tylko słuszna. Teraz sygnaliści, partia znów prawdziwa jest tylko jedna, a i związek zawodowy słuszny jeno jeden. Co jego przewodniczący wieńce pod pomniki kontrowersyjne nosi. Kogo bronią, komu służą, za czyje pieniądze? Kto z nimi ten Polak prawdziwy?

Nic wiecznie nie trwa i oni przemijają. Tylko czy nasz pechowiec dalej szczęścia nie zazna? Innym pomagał zawsze będzie tylko? Fartu to on nie ma, historycy kiedyś napiszą „pokolenie pechowców na przełomie wieków w Polsce było”. Może i doktorat ktoś o tym spłodzi i tylko taki z tego pożytek będzie.

**Analitik**