

**Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego****Solidarność****Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność
General Motors Manufacturing Poland
Premier MSSP – Sils Centre Gliwice – ACG – Adecco – Wega A
44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)****Nr 12 (168) 15 LISTOPADA 2010 R.**

Lider z Gliwic

Nowym przewodniczącym NSZZ Solidarność wybrany został **Piotr Duda**, od ośmiu lat szefujący Regionowi Śląsko-Dąbrowskiemu. Podczas XXV Krajowego Zjazdu Delegatów NSZZ Solidarność poparło go 166 spośród 305 głosujących. Po ogłoszeniu wyników wyborów nowy przewodniczący został ubrany w żółtą koszulkę lidera. Piotr Duda, były spadochroniarz „czerwonych beretów”, który całe życie zawodowe był związkowcem Solidarności – rozpoczął pracę we wrześniu 1980 w Hucie Gliwice – to bowiem twardy związkowy lider na trudne czasy.

– *Musimy skutecznie rozwiązywać problemy, z jakimi spotykają się członkowie Solidarności* – mówił Piotr Duda, podczas krajowego zjazdu. **(red.)**



Jedni walczą, inni uciekają

Uczciwego podziału zwiększonego funduszu wynagrodzeń między pracowników domaga się od dyrekcji reprezentacja związków zawodowych, jednocześnie kategorycznie sprzeciwiając się dalszemu zwiększaniu różnic płacowych. Uderzają one bowiem najmocniej w bezpośrednio produkcyjną część załogi, która wcześniej zapłaciła największą cenę za walkę z kryzysem.

Podczas pierwszego, informacyjnego, spotkania z dyrekcją w sprawie podziału zwiększonego funduszu płac wszystkie organizacje związkowe otrzymały komplet kopii porozumień. Jasno z nich wynikało, że wszystkie przewidywały wzrost własnego funduszu płac. Na początku kolejnej tury rozmów z udziału w nich zrezygnowali – jeszcze przed rozpoczęciem merytorycznej debaty – przedstawiciele WZZ Sierpień '80, tym samym nie tylko rozbijając, ale również osłabiając negocjacyjną pozycję strony pracowniczej. Choć to w solidarności leży jej siła. Uznali oni jednak, że porozumienie lokalne dla GMMP Gliwice gwarantujące stabilizację zatrudnienia i jego wzrost o ponad 600 osób, uruchomienie III zmiany, systematyczny wzrost funduszu płac o wskaźnik wzrostu wynagrodzeń w przemyśle w województwie śląskim oraz gwarancję produkcji w naszym zakładzie modeli Astra IV 5D, Astra III NB, wyłączność na produkcję Astra IV 3HB i 4NB, a także przyszłą produkcję nowej ge-

neracji Astry jest „niekorzystne dla pracowników”. Trzeba doprawdy wyłączyć logiczne myślenie, aby twierdzić, iż gwarancja pracy i wyższych zarobków jest niekorzystna dla kogokolwiek, ale jak widać zwolennicy tej ryzykownej tezy znaleźli się w naszym zakładzie. Liderom Sierpnia '80 doskwierał również fakt, że nie podpisywali oni porozumienia lokalnego. A nie byli jego sygnatariuszem tylko z jednego powodu – nie są związkiem reprezentatywnym i tym samym zawrzeć go nie mogli.

Dzięki Solidarności GMMP, która domagała się szerokiej reprezentacji pracowniczej na rozmowy dotyczące podziału zwiększonego funduszu płac zaproszone zostały wszystkie działające w naszym zakładzie organizacje związkowe, niezależnie od ich reprezentatywności. Niestety przedstawiciele Sierpnia '80 z możliwości walki o interesy pracownicze sami zrezygnowali. Stracić na tym może jedynie załoga, gdyż to jej reprezentacja została osłabiona. Oddawanie meczy walkowerem nigdy nie jest sposobem na osiągnięcie mistrzostwa, lecz co najwyżej szybką dyskwalifikację.

Mimo decyzji wspomnianego związku o rezygnacji z rozmów, którą można porównać jedynie z odwagą i mądrością **Andrzeja Gołoty** uciekającego z ringu w trakcie pojedynku, Solidarność oraz ZZ Pracowników Opel Polska nadal solidarnie walczą o sprawiedliwy podział zwiększonego funduszu płac. **(red.)**

Krzywym okiem

Ocena zmieniająca

Zdarza się, że niską ocenę okresową przełożeni uznają za podstawę do tzw. wypowiedzenie zmieniającego, czyli mówiąc wprost, najczęściej obniżenia wynagrodzenia. Często zapominają przy tym, że choć z nazwy jedynie zmieniające, jest to jednak normalne wypowiedzenie i obowiązują w jego przypadku wszelkie kodeksowe wymogi, czyli w przypadku zatrudnionych na czas nieokreślony m.in. podanie przyczyny i to bezpośrednio związanej z wykonywaną pracą lub też warunkami zapisanymi w umowie.

Trudno tym samym uznać, za wystarczający powód wypowiedzenia zmieniającego „brak integracji z zespołem”. Jeśli bowiem będąc z natury mrukliwym samotnikiem pracownik wykonuje swoje obowiązki, to bez znaczenia jest czy z kolegami się integruje, czy też ich ignoruje. Oczywiście jeśli jedno i drugie nie wpływa na jakość wykonywanej pracy. Promowanie przez przełożonych zintegrowanych wesołków, kosztem mrukliwych profesjonalistów ewidentnie przy tym narusza przy tym zapisy art. 18³ Kodeksu Pracy, bezwzględnie zakazującego wszelką dyskryminację, również ze względu na cechy emocjonalne. Tym samym jeśli kogoś można w takim wypadku zwolnić, to raczej przełożonego łamiącego zasady prawa pracy.

Podany powód każdego wypowiedzenia musi być jednocześnie realny (a nie tylko teoretyczny) związek przyczynowo-skutkowy z wykonywaną pracą. Zatem nie wystarczy napisać, że podwładny „nie eskaluje problemów”, ale trzeba wykazać, że takowe istniały i nie zostały rozwiązane. Trudno bowiem zarzucać pracownikowi brak eskalacji, gdy po prostu nie bardzo ma o czym alarmować, skoro napotkane przeszkody pokonuje samodzielnie bez niczyjej pomocy. Rzecz jasna sytuację całkowicie się zmienia, gdy mająca kłopoty z komunikacją interpersonalną osoba zamiast problemy rozwiązywać, zamiata je pod przysłowiowy dywan.

Należy również pamiętać, że prawo – w tym również prawo pracy – ogromne znaczenie przykładu do terminów i procedur. Dlatego też śpiącego na stanowisku pracy delikwenta można bez większych ceregieli zwolnić dyscyplinarnie. Pracodawca ma na to trzydzieści dni, liczonych od chwili, gdy dowie się o całej sprawie. Później zwolnienie niewyspanego pracownika nie jest już takie łatwe, nawet jak drzemkę w pracy nazwiemy „brakiem zainteresowania problemami na linii”, jak to już miało miejsce w naszym zakładzie. Skoro bowiem przespana dniówka nie wiązała się z żadnymi konsekwencjami w styczniu, gdy miała miejsce, to trudno uznać ją za logiczny powód wypowiedzenia pod koniec września. Sprawa po prostu się przedawniła mówiąc językiem prawniczym. Podobnie fakt, że z oceną okresową wiąże się obniżenie premii nie może być powodem wypowiedzenia, jeśli sama ocena nie jest negatywna. Za pracę wykonaną w stopniu dostatecznym pracownik nie otrzyma premii, co nie zmienia faktu, że z obowiązków zgodnie z umową się wywiązał. Podobnie szkolne świadectwo z samymi trójkami nie zapewnia nagrody, ale w promocji do następnej klasy nie przeszkadza. **Mr Solidarek**

Urlop tymczasowy

Sporo niedomówień i wątpliwości wiąże się z możliwością korzystania przez pracowników tymczasowych z urlopów, szczególnie branych na żądanie. Z jednej bowiem strony uprawnienia urlopowe tej grupy osób reguluje ustawa o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, ale z drugiej w kwestiach nieregulowanych przez tą ustawę mają zastosowanie ogólne przepisy prawa pracy. Zazwyczaj znacznie korzystniejsze dla zatrudnionych.

Zgodnie z art. 17 wspomnianej ustawy pracownikowi tymczasowemu przysługuje **urlop wypoczynkowy w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji pracodawcy-użytkownika** (w naszym wypadku jest nim GMMP). Na wielkość urlopu pracownika tymczasowego nie wpływa zatem, ani jego staż pracy, ani też osiągnięty poziom wykształcenia.

Te proste zasady naliczania urlopu komplikuje jednak fakt, że realizacja uprawnień urlopowych pracownika tymczasowego generalnie obciąża nie pracodawcę-użytkownika, lecz... agencję pracy tymczasowej. Jednocześnie jednak art. 10 ust. 2 ustawy nakłada na agencję obowiązek udzielenia urlopu pracownikom tymczasowym, których umowy u jednego pracodawcy-użytkownika wynoszą, co najmniej 6 miesięcy, obliczając zarazem „użytkowników” do umożliwienia agencji wywiązania się z tego obowiązku. Co ważne w przypadku określonym w art. 10 ust. 2 ustawy do pracownika tymczasowego stosuje się art. 167² Kodeksu Pracy, który umożliwia skorzystanie z urlopu na żądanie.

Oznacza to, że pracownik tymczasowy, którego umowa przewiduje przepracowane minimum 6 miesięcy u jednego pracodawcy-użytkownika korzysta z urlopu na kodeksowych zasadach i ma prawo do 4 dni urlopu na żądanie w ciągu roku kalendarzowego. Warto przy tym pamiętać, że ustawa nie stawia warunku przepracowania 6 miesięcy, lecz mówi o „przewidywanym umową okresie wykonywania pracy”. Oznacza to, że pracownik tymczasowy z półroczną (lub dłuższą) umową w jednym zakładzie, po przepracowaniu miesiąca może wykorzystać dwa dni urlopu na żądanie. Więcej już nie, bo tylko do dwóch dni urlopu nabył w tym czasie prawo.

W przypadku umów krótszych niż 6 miesięcy agencja powinna zawiadomić pracownika o zasadach wykorzystania urlopu. Należy jednocześnie pamiętać, że zgodnie z art. 20 cytowanej ustawy umowy zawarte z jednym pracodawcą-użytkownikiem w ciągu trzech lat są sumowane. **(inf)**

Związkowe propozycje

Na Mikołaja...

Wycieczkę do Parku świętego Mikołaja w Zatorze organizuje 4 grudnia (sobota) międzyzakładowa Solidarność. W programie przewidziano spotkanie ze świętym Mikołajem, który dla wszystkich grzecznych dzieci będzie miał upominki, zwiedzanie parku, wizytę u żywych reniferów – Rudolfa i Kometka – a dla najmłodszych: wędrowną bajkową ścieżkę oraz małą karuzelę. Słowem nie zabraknie atrakcji dla całej rodziny.

Zbiórka uczestników i wyjazd o godz. 11.45 na przystanku koło bramy G1. Powrót do Gliwic o godz. 18. Koszt wycieczki dla osób dorosłych 15 zł. Dzieci jadą gratis. Zapisy przyjmowane są w siedzibie Solidarności GMMP (budynek G-5, parter) do 30 listopada. Liczba miejsc ograniczona. **(z)**

...i Sylwestra

Pełną atrakcji noc sylwestrową w ośrodku Orle Gniazdo w Szczyrku organizuje dla członków związku Solidarność GMMP. Bal poprowadzi aktor **Stanisław Banasiuk**, znany m.in. z serialu Klan, a o dobrą oprawę muzyczną zadba zespół Hot Sun. Nowy rok powitany zostanie pokazem ognia sztucznych. Nie zabraknie konkursów z nagrodami, ani obfitego menu. Koszt sylwestrowego wyjazdu – 360 zł od pary, obejmuje również nocleg ze śniadaniem w formie bufetu, ciepły posiłek (obiad) po przyjeździe do Szczyrku oraz dojazd autokarem.

Wyjazd do Szczyrku w piątek, 31 grudnia o godz. 11 z przystanku przy bramie G1. Powrót planowany jest 1 stycznia ok. godz. 16. Zapisy przyjmowane są do 15 grudnia w siedzibie Solidarności GMMP (budynek G-5, parter), gdzie można też uzyskać wszelkie dodatkowe informacje. **(z)**

Igranie z panelem

Upiory podobno budzą się w nocy, natomiast nie najmądrzejsze pomysły przychodzą niektórym liderom zazwyczaj w czwartek na drugiej zmianie. Najgorsze, że często oznaczają one realne zagrożenie dla zdrowia pracowników.

Ostatni taki przypadek miał miejsce na spawalni, gdy okazało się, że dla części paneli bocznych karoserii, zwanych z angielska „saidami” nie ma odpowiednich pojemników, aby transportować je na platformach. Dostarczono do nich wprawdzie stojaki, ale te przeznaczone były dla wózków widłowych, które ze spawalni zniknęły w ramach firmowej troski o załogę. Jako, że miało to być sukcesem wielkim to żaden z lokalnych liderów nie odważył się wydać zgody na wjazd widlaków na zakazany dla nich wydział. Panele na linię trzeba jednak było dostarczyć, gdyż trudno sobie wyobrazić samochody bez ścian bocznych. Postanowiono więc wozić stojaki na platformach, choć jedno do drugich nie pasowały. Pierwsze były za duże, ale udało się je oprzeć – lekko przechylone – o rant platformy i całość jakoś się trzymała, choć panele podczas jazdy falowały niczym łan zboża. Rozwiązanie było zatem na słowo honoru, ale widać pomysłodawcy uznali, że odważnym szczęście sprzyja. Zapomnieli jednak o delikatnej różnicy między odwagą a ryzykanctwem.

Kierowcom ciągników dolly przez dwie zmiany udało się przewieźć kilkaset chyboczących się paneli, nie gubiąc żadnego, co niewątpliwie dobrze świadczy o ich umiejętnościach. Znacznie gorzej o przełożonych, którzy do takiej formy transportu dopuścili. Ustawowym obowiązkiem pracodawcy, którego reprezentują, jest zapewnienie załodze bezpiecznych warunków pracy. Tymczasem stojaki z panelami ustawione na sporo węższych platformach, z wysoko położonym środkiem ciężkości i bez realnego zabezpieczenia nie tylko nie spełniały norm BHP, ale również (a nawet przede wszystkim) stwarzały poważne zagrożenie wypadkowe.

Nie miał co do tego wątpliwości zakładowy społeczny inspektor pracy, który w piątek rano przerwał rosyjską ruletkę z udziałem ciągników ho-

lujących chyboczące się stalowe panele. Jednocześnie dyrektor produkcji zakładu przyznał rację SIP. Produkcja stanęła na kilka kwadransów, gdyż żaden z lokalnych „wodzów” przez dwie zmiany nie pomyślał o bezpiecznym sposobie transportu części, bojąc się wózka widłowego. Tymczasem z widlakiem jest jak ze spirytusem – może zabić, ale czasem bywa przydatny. I dlatego „warunkowo” dopuszczono je do wożenia paneli również na spawalni.

Zawsze natomiast jest potrzebny sprawna SIP. Panelowe igrania z losem nie doprowadziło do tragedii, gdyż grupowy inspektor szybko alarmował, a zakładowy skutecznie interweniował. Z SIP-owcami jest bowiem jak ze strażakami – muszą być dobrze wyszkoleni i nie może ich brakować. **(sip)**

Kalendarzowe zmiany

Podczas ostatniego spotkania ze związkami załodowymi dyrekcja GMMP zapowiedziała wstrzymanie konsultacji zapisów kalendarza pracy w 2011, jednocześnie proponując w nim zmiany niekorzystne dla załogi. Zgodnie z dyrekcyjnymi planami pracownicy mieliby pokryć urlopem indywidualnym całą tygodniową przerwę na początku (3-7) stycznia oraz 22 kwietnia (Wielki Piątek). Pracodawca zaproponował również, aby wakacyjny urlop trwał wprawdzie 3 tygodnie (1-19 sierpnia), lecz chce, aby trzy ostatnie dni były wolne od produkcji, do odrobienia w innym terminie. Również 21-23 grudnia byłyby wprawdzie dniami nieprodukcyjnymi, ale do odrobienia w 2012.

Strona związkowa jednomyślnie, kategorycznie sprzeciwiła się takiej propozycji, podtrzymując postulat zagwarantowania trzytygodniowej przerwy wakacyjnej w lecie. Przypomnieliśmy również dyrekcji, że załoga nie zgadza się na urlop w styczniu i jest gotowa do pracy w tym okresie. Jednocześnie cały czas czekamy w siedzibie Solidarności GMMP (budynek G-5, parter, tel. 92-09 lub 23-33) na uwagi dotyczące kalendarza pracy w 2011. **(z)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09

TEL. ZAKŁADOWE 92-09, 23-33

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 30 LISTOPADA 2010 R.