



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 14 (170)

20 GRUDNIA 2010 R.

Nadchodzących świąt Bożego Narodzenia
dających radość i odpoczynek,
rodzinnej atmosferze,
oraz przynoszących nadzieję,
że nadchodzący rok 2011
będzie pełen sukcesów
i spełnionych zamierzeń
wszystkim pracownikom życzy
NSZZ Solidarność GMMP



Urlopowe kompromisy

Wprawdzie dotyczące przyszłorocznego kalendarza pracy, a tym samym planu urlopów rozmowy wspólnej reprezentacji związkowej z dyrekcją nie zakończyły się podpisaniem oficjalnego porozumienia, ale doprowadziło do wypracowania kompromisu, rozkładającego w miarę równo między pracodawcę i pracowników ciężary wynikające z potrzeb produkcyjnych, czy też raczej modernizacyjnych zakładu. Tym samym kolejny raz okazało się, że szukanie rozwiązań przy negocjacyjnym stole jest znacznie skuteczniejsze od siłowego forsowania pomysłów.

Zasadnicze znaczenie dla wypracowania kompromisu miało podzielenie się niechcianym urlopem na początku stycznia. Jako, że technologicznie przerwa ta jest konieczna ustalono, że obie strony – dyrekcja i załoga – po prostu wezmą na siebie połowę kłopotu. Tym samym urlop skrócono do dwóch dni (3-4 stycznia), a kolejne dwa (5 i 7 stycznia) dyrekcja ustaliła jako wolne, które nie będą odpracowywane. Tym samym można było zrezygnować z odpracowywanej dniówki w środku przyszłorocznej przerwy świątecznej (27 grudnia) oraz pozostawić jeden dzień urlopu do dyspozycji pracownika.

Tydzień wolnego za dwa dni urlopu wydaje się dobrym rozwiązaniem, ale pracownicy cały czas zachowują możliwość nie skorzystania z urlopu 3-4 stycznia. Muszą jednak w takim przypadku stawić się w te dni w pracy, gdyż inaczej grożą im konsekwencje regulaminowe. Jednocześnie istnieje możliwość – potwierdzo-

na przez dyrekcję – zostawienia sobie jednego lub dwóch dni tegorocznego urlopu, a następnie wykorzystania go na początku stycznia.

Kalendarz pracy zakładu nadal odpracowywanie w soboty dni wolne między świątami majowymi (2 maja), po Bożym Ciele (24 czerwca) i przed Wszystkimi Świętymi (31 października). W czasie rozmów dyrekcja zapowiedziała, że możliwe jest, aby te trzy dni były robocze, jeśli sami pracownicy postanowią, że wolą mieć wolne soboty zamiast „długich weekendów”.

Podczas negocjacji reprezentacja związkowa domagała się, by kalendarz pracy na 2011 zakładał odrobienie jedynie czterech z pięciu zaplanowanych na grudzień „dni nieprodukcyjnych”. Dyrekcja nie zdecydowała się na złożenie takiej deklaracji, choć jej przedstawiciele przyznali, że odpracowywanych w styczniu dniówek będzie zapewne mniej, niż dotychczas zakładano. Zatem i ta kwestia bliska jest rozwiązania satysfakcjonującego pracowników.

Warto podkreślić, że kolejny raz dzięki dialogowi społecznemu udało się rozwiązać sporne kwestie przy negocjacyjnym stole. Bez niepotrzebnych emocji, gdy bezpośredni przełożeni próbowali forsować niechciany przez pracowników plan urlopów. Niektórzy przy tym tak przejęli się rolą, że proponowali w kółko te same dni wolnego, co przypominało wciskanie przez kelnera przysłowiowego „jajeczka częściowo nieswieżego”. Swoją drogą dobrze, że zbliżające się święta kojarzą się raczej z karpimi i opłatkiem. (red.)

Krzywym okiem

Cena informacji

Zgodnie z regulaminem pracownik będący na zwolnieniu lekarskim ma obowiązek powiadomić o tym fakcie przełożonego osobiście i to nie później niż trzy kwadranse po rozpoczęciu dniówki. Co ma jednak zrobić chory, gdy jego bezpośredni przełożony nie był łaskaw rozdać zielonych kartek z numerem telefonu? Logicznym rozwiązaniem wydaje się być powiadomienie kolegów, by ci informację o zwolnieniu przekazali „grupowemu wodzowi”. Okazuje się, że w naszym zakładzie jest to prosta droga do otrzymania nagany, a w konsekwencji obniżenia oceny okresowej. Dla niektórych przełożonych nie jest bowiem ważne, że podwładny dołożył starań by informacja o jego zwolnieniu skutecznie dotarła do zakładu. Szczególnie, gdy można go ukarać, że nie uczynił tego „osobiście” w znaczeniu słownikowym. Tyle tylko, że nie ma takiego bezwzględne obowiązku.

Otóż ministerialne rozporządzenie w sprawie sposobu usprawiedliwiania nieobecności w pracy, które kierują do regulaminu w kwestii „sposobu zawiadomienia pracodawcy o przyczynie nieobecności w pracy”, w następnym ustępie tego samego paragrafu mówi, że niedotrzymanie terminu – a zatem i sposobu – powiadomienia może być „usprawiedliwione szczególnymi okolicznościami (...) zwłaszcza obłąką chorobą połączoną z brakiem lub nieobecnością domowników albo innym zdarzeniem losowym”. Tym ostatnim będą m.in. sytuacje wynikające z tzw. siły wyższej, czyli najogólniej mówiąc mające charakter zewnętrzny i będące trudne do przewidzenia. Może zostać za nie uznane, gdy GL nie będzie odbierał telefonu. Gdy jednak uznamy, że nie jest to siła wyższa, to kodeksową winę ponosić będzie przełożony, który uniemożliwił połączenie, a nie bezskutecznie dzwoniący pracownik. Ten ostatni zrobił wszystko, co do niego należało – oraz dodatkowo wykazał się inwencją – za co został przykładowie ukarany. Absurd? Nie, nasza zakładowa rzeczywistość.

Należy przy tym pamiętać, że kurczowe trzymanie się obowiązku „osobistego” powiadomienia o nieobecności może oznaczać problemy również dla firmy. Zgodnie z polskim prawem za osobiste powiadomienie, uważa się wysłanie listu poleconego, przy czym ważna jest nie data jego doręczenia, lecz stempla pocztowego. A praktyka uczy, że różnice mogą być spore. Tym samym naganą będzie karne terminowe poinformowanie przełożonego o zwolnieniu, ale za pośrednictwem kolegi, natomiast godne pochwały – wysłanie tej samej informacji listem, która dotrze po kilku dniach. Może jednak warto zapisać w regulaminie, że najważniejsza jest skuteczna informacja o nieobecności, pozwalająca sprawnie zorganizować zastępstwo, a nie jej forma. Przekonuje o tym historia bankiera Nathana Rotschilda, który w czerwcu 1815 nie czekał na osobistą informację adiutanta Wellingtona o wyniku bitwy pod Waterloo, lecz uwierzył przywiezionej dzień wcześniej przez swojego agenta belgijskiej gazecie. Pozwoliło mu to w kilkanaście godzin zarobić fortunę na giełdzie. Miał bowiem tę przewagę nad resztą, że był dobrze poinformowany, choć niekoniecznie zgodnie z regulaminem, zwanym wówczas etykietą. **Mr Solidarek**



Wizyta u świętego

Sześć pełnych autokarów zawiozło 4 grudnia uczestników związkowej wycieczki na spotkanie ze świętym Mikołajem w bajkowej (i co ważne zimowej) scenerii jego parku w Zatorze. Atrakcji nie brakowało zwłaszcza dla najmłodszych, którzy w komplecie przeszli test dla grzecznych dzieci i wrócili do domów z upominkami, balonami oraz zdjęciem z najpopularniejszym świętym. Podczas spaceru po zatorskim parku nie brakowało chętnych na wędrowkę bajkową ścieżką, obejrzenia gwiazdnej wyrzutni, anielskiej galerii, świetlistego drzewa (ponad sto tysięcy lampek!) oraz odwiedzenia żywych reniferów z mikołajowego zaprzęgu – Rudolfa i Kornetka – które w ośnieżonym Zatorze czuły się zapewne niczym w rodzinnej Laponii. Natomiast wszyscy, którym jednak zima nieco doskwierała mogli wzmocnić swoje siły w karczmie. **(zz)**

Skocz na skoki

Podobnie, jak w latach poprzednich międzyzakładowa Solidarność GMMP organizuje dla związkowców, będących kibicami skoków narciarskich, wyjazd na zawody Pucharu Świata w Zakopanem. Odbędą się one w sobotę, 22 stycznia 2011. Skoczkowie biorący udział w kwalifikacjach pojawiają się na Wielkiej Krokwi o godz. 15.30. Konkurs rozpocznie się godzinę później. Wszyscy liczymy, że skutecznie rywalizować z najlepszymi zawodnikami globu będą nasi reprezentanci z **Adamem Małyszem** na czele.

Na członków Solidarności czeka 50 biletów w cenie 40 zł, obejmującej również przejazd autokarem oraz ubezpieczenie. Zapisy wraz z pełną wpłatą przyjmowane są w związkowej siedzibie (budynek G-5, parter) do 14 stycznia. Należy jednak pamiętać, że liczba biletów jest ograniczona, a o ich podziale decydować będzie kolejność zgłoszeń. Dokładna godzina i miejsce wyjazdu na zawody Pucharu Świata w Zakopanem podana jest na tablicach związkowych oraz stronie internetowej. **(kib)**

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 14 STYCZNIA 2011 R.

Nieszkodliwie zabójcza

Grawitacja sprawia, że nadmiar wosku przyciągany przez ziemię zanieczyszcza zawieszki, na których mocowane są pokrywane nim karoserie. Oznacza to, że raz na tydzień zawieszki trzeba czyścić za pomocą benzyny lakowej, ukrywającą się pod handlową nazwą o niderlandzkim pochodzeniu. Jest to doskonały środek, tyle tylko, że niebezpieczny dla ludzi i środowiska, dlatego też zgodnie z kartą charakterystyki – zwaną z angielska MSDS – używające go osoby powinny być wyposażone w okulary ochronne i rękawice odporne na rozpuszczalnik, a w przypadku niewystarczającej wentylacji również w maski z pochłaniaczami oparów organicznych. Niestety w rzeczywistości mają tylko rękawice. Jest również jedna, przechodnia, maska z pochłaniaczem, co może i wypełnia formalne wymogi MSDS, ale już nie higieny.

Mogło by się wydawać, że w sytuacji jednoznacznych wymogów karty charakterystyki – mającymi również formę obrazkową, dla tych co to z czytaniem mają problemy – zgłoszenie przez SIP-owców, że pracownicy nie mają środków ochrony osobistej powinno skutkować natychmiastowym usunięciem braków. Jednak zamiast tego zawieszki

są myte, gdy społeczny inspektor jest na innej zmianie, a przełożony tłumaczy, że benzyna lakowa, co prawda, intensywnie śmierdzi, ale jest – wyłączyszy jej picie – „praktycznie nieszkodliwa”, natomiast zachłapanie oczu z nasączonych nią szmat „mało prawdopodobne”. Nie zmienia to jednak faktu, że benzyna lakowa działa szkodliwie nie tylko po połknięciu, ale również przez drogi oddechowe, a w przypadku większego stężenia oparów może dojść do zatrucia „drogą pokarmową, drogą oddechową i przez skórę”. Przy czym stężenie śmiertelne to 30-40 mg „praktycznie nieszkodliwego” rozpuszczalnika na litr. Stężenie dopuszczalne (tzw. NDS) jest sto razy niższe. Aby to wszystko wiedzieć nie trzeba mieć chemicznego Nobla, a wystarczy przeczytać pełną kartę charakterystyki produktu niebezpiecznego, a taką musi posiadać benzyna lakowa. Można się tam dowiedzieć, że wdychanie jej oparów może prowadzić do uszkodzenia szpiku kostnego i wątroby, a w skrajnych przypadkach do zgonu. Nieźle, jak na środek „praktycznie nieszkodliwy”.

Najważniejsze w tej całej sprawie jest jednak to, że ocena zagrożeń wynikających ze stosowania benzyny lakowej nie należy do kompetencji przełożonego. On ma stosować się do obowiązków wynikających z karty MSDS, bo inaczej łamie prawo. Jeśli pracownicy mają mieć okulary ochronne, to powinni zostać w nich wyposażeni. **(sip)**

Jasne zasady

Nowy, ujednolicony i przejrzysty regulamin pracy obowiązuje w Premier MSSP. Tym samym przestały obowiązywać w tej spółce liczne załączniki oraz aneksy do zakładowych przepisów prawa pracy. Ich merytoryczne zapisy znalazły się w nowym regulaminie, lecz jednocześnie zadbanie, aby regulacje te były jak najdokładniejsze i nie dopuszczały możliwości przesadnej interpretacji. Gdyż ta, najczęściej, prowadzi do naginania prawa, a tym samym niepotrzebnych napięć społecznych.

Podpisując porozumienie wprowadzające nowy regulamin dyrekcja zobowiązała się jednocześnie do uzgodnienia ze związkami zawodowymi, najpóźniej w ciągu sześciu miesięcy, widełek płacowych, które będą obowiązywać w Premier. Oznacza to kolejny krok do wprowadzenia jasnych zasad pracowniczych w tej spółce. Rozpiętość wynagrodzeń w Premier jest bowiem potężna i często trudna do zrozumienia nawet samym zainteresowanym. Tymczasem system wynagradzania powinien być przejrzysty, a nie przypominać mętą sadzawkę. **(zz)**

Sils: ile podwyżki?

Rozmowy na temat podwyżki wynagrodzeń rozpoczęły się w SCG/ACG. Wprawdzie pierwsze płacowe propozycje dyrekcji są dość dalekie do oczekiwań załogi, to jednak należy pamiętać, że jest to początek negocjacji. Strona związkowa dążyć będzie do wypracowania w ich trakcie satysfakcjonującego pracowników porozumienia płacowego, które obowiązywać będzie w 2011. Kolejna tura rozmów odbędzie się jeszcze przed przerwą świąteczną. **(z)**

Urlop z poślizgiem

Gdy pracownik nie wykorzysta całego przydzielonego mu w danym roku kalendarzowym urlopu, to powinien to zrobić najpóźniej do końca pierwszego kwartału następnego roku. Przy czym generalną zasadą jest, że w pierwszej kolejności udziela się właśnie urlopu zaległego. Dotyczy to również sytuacji, gdy pracownik wykorzystuje wolne zgodnie z planem urlopów na nowy rok. Mówiąc najprościej, nie można korzystać z bieżącego urlopu, jeśli ma się jeszcze zaległy.

Zresztą „czyszczeniem” zaległego urlopu powinni być przy tym zainteresowani pracodawcy i przełożeni, gdyż to im grozi grzywna za nieudzielenie podwładnemu urlopu w ustawowym terminie. Zgodnie z prawem pracy, za niewykorzystanie urlopu odpowiada bowiem ten, kto decyduje o jego udzieleniu.

Nawet, gdy pracownik nie wykorzysta zaległego urlopu do końca pierwszego kwartału, urlop ten nie przepada. Zgodnie bowiem z art. 291 Kodeksu Pracy prawo pracownika do urlopu wypoczynkowego przedawnia się z upływem 3 lat od dnia, w którym stało się wymagalne. Rozpoczęcie biegu tego terminu następuje bądź z końcem roku kalendarzowego, za który urlop przysługuje (art. 161 KP), bądź najpóźniej z końcem pierwszego kwartału roku następnego, jeżeli urlop został przesunięty z przyczyn leżących po stronie pracownika lub pracodawcy (art. 168 KP). Potwierdza to wyrok Sądu Najwyższego z kwietnia 2001, sygn. akt. IPKN 367/00. **(zz)**