



Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność

General Motors Manufacturing Poland

Voith – SCG – ACG – Adecco – Work Service – B-Partner – Wega A

44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

Nr 09 (196)

5 WRZEŚNIA 2012 R.

Zdrowie regulaminowe

Trwają, wznowione po przerwie urlopowej, uzgadnianie zmian w Regulaminie Pracy GMMP. Szybko udało się ustalić te, dostosowujące jego zapisy do powszechnie obowiązującego prawa – wydłużenie okresu wykorzystania załączonych urlopów do końca września (zamiast marca) następnego roku, dodanie punktu gwarantującego pracownikom bez ograniczeń mydło i papierowe ręczniki we wszystkich pomieszczeniach sanitarnych i socjalnych oraz wykreślenie punktu przewidującego dyscyplinarne „zawieszenie pracownika”, gdyż takiej kary Kodeks Pracy po prostu nie przewiduje.

Po zdecydowanym sprzeciwie wszystkich organizacji związkowych dyrekcja wycofała się z pomysłu skreślenia z zasadniczych wartości GMMP – regulaminowo wspierających rozwój kultury pracy – troski o zdrowie. Pozostać ma natomiast zamiana dotychczasowej wizji firmy, na jej misję. Słowem zniknie deklaracja o dokładaniu przez załogę („nasz gliwicki zespół”, jak to poetycko ujęto w regulaminie) wszelkich starań, aby być światowej klasy zakładem, a pojawi się twierdzenie o dumie – ale już GMMP – z produkowanych samochodów. Podobno ta zmiana ma głęboki sens korporacyjny, mimo braku bezpośredniego związku z organizacją i porządkiem w procesie pracy,

których ustalenie jest – zgodnie z Kodeksem Pracy – zadaniem regulaminu.

Cały czas natomiast trwają rozmowy nad przeniesieniem do regulaminu zasad tworzenia harmonogramów pracy w UR oraz uzgodnienia zapisów dotyczących przerw w pracy. Szczególnie określenia, kiedy są one udzielane. Przykładowo, gdy dyrekcja proponuje umieszczenie w regulaminie sformułowania, iż zatrudnionym w UR przerwy przysługują w „czasie niekolidującym z ich obowiązkami pracowniczymi”, to od razu pojawia się pytanie kto będzie decydował, kiedy pracownik będzie miał przerwę, z jakim wyprzedzeniem musi być o niej poinformowany oraz jak długi okres czasu może upłynąć między przerwami oraz początkiem i końcem dniówki. Warto pamiętać, że kodeksowo są to przerwy w pracy, mające być okresem odpoczynku.

Punktem spornym pozostają również nazwy przerw. Dyrekcja proponuje, aby były one bezimiennne, czyli skreślenie określeń „śniadaniowa” i „obiadowa”, natomiast strona związkowa uważa, że przerwy powinny być nazwane w całym regulaminie (obecnie są tylko w części). Chociażby dlatego, aby dłuższa – z założenia „obiadowa” – przerwa była udzielana w czasie, gdy kantyna wydaje obiady. Praktyka bowiem pokazuje, że dla niektórych przełożonych nie jest to oczywiste. (Mrs)

Kryzysowe tendencje na rynkach motoryzacyjnych sprawiły, że szefostwo Opel/Vauxhall postawiło na krótkoterminową redukcję kosztów, dającą szansę na poprawę bieżącego wyniku finansowego. Jednak dla zapewnienia stabilnej rentowności oraz konkurencyjności niezbędne są działania o dłuższej perspektywie. Dlatego też Europejska Rada Zakładowa (EEF) Opel/Vauxhall cały czas prowadzi pertraktacje z zarządem odnośnie przyszłości Opla. Konieczny jest bowiem biznesplan, będący drogą zarówno do zysków, jak i stabilnego zatrudnienia.

Umowy zobowiązują

Biorąc udział w tych rozmowach międzyzakładowa Solidarność zwraca uwagę i stanowczo podkreśla, że wszelkie nowe rozwiązania muszą być zgodne z obowiązującym do końca 2014 porozumieniem (memorandum of understanding – MoU). Gwarantuje ono utrzymanie poziomu zatrudnienia w Gliwicach oraz pracę na trzy zmiany. Po pierwsze zaciąganie nowych zobowiązań, nie może oznaczać przekreślenia wcześniejszych, a po drugie zapisy MoU nakładają na załogi poszczególnych zakładów obowiązek wypracowywania realnych oszczędności, z którego pracownicy GMMP w pełni się wywiązują. Tym samym wnosząc poważny wkład w osiągnięcie rentowności. Poszanowanie zapisów MoU wielokrotnie zapowiadał również Steve Girskey, wiceprezes GM.

Jest oczywiste, że osiągnięcie stabilnej rentowności oraz konkurencyjności każdej firmy można osiągnąć tylko dzięki współpracy z załogą, a nie jej kosztem. Dlatego zarówno EEF Opel/Vauxhall, jak i NSZZ Solidarność podkreślają, że szukanie oszczędności nie może ograniczać się tylko do pracowników i ich wynagrodzeń. Niezbędne jest również efektywniejsze wykorzystanie mocy produkcyjnych europejskich zakładów, przez lokalizację w nich produkcji zarówno wszystkich modeli Opla, a także innych marek GM (np. Chevroleta), ofensywna strategia marketingowa oraz otwarcia chłonnych pozaeuropejskich rynków dla marki Opel/Vauxhall. (red.)

Opieka bez gadania

Zgodnie z art. 188 Kodeksu Pracy „pracownikowi wychowującemu przynajmniej jedno dziecko do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na 2 dni, z zachowaniem prawa do wynagrodzenia”. O terminie tego zwolnienia, które należy do uprawnień związanych z rodzicielstwem, a jest związane z procesem wychowawczym, decyduje sam pracownik, który jedynie – mówi o tym ministerialne rozporządzenie dotyczące usprawiedliwiania nieobecności w pracy – ma obowiązek uprzedzić pracodawcę o przyczynie (wystarczy podać: opieka nad dzieckiem, art. 188 KP) oraz okresie nieobecności (zwolnienie można bowiem podzielić na dwa oddzielne dni). Jeśli pra-

cownik dochował tego wymogu oraz oczywiście wcześniej złożył oświadczenie o zamiarze korzystania z uprawnień wynikających ze sprawowania opieki nad dzieckiem, to pracodawca ma obowiązek zwolnić go od pracy. Żadne z przepisów prawa nie przewiduje bowiem możliwości „odmowy udzielenia” zwolnienia od pracy wynikającego z art. 188 KP, w sytuacji, gdy pracownik spełniał wymogi formalne.

Tym samym zdarzające się praktyki niektórych GL-ów, mających w zwyczaju „nieudzielanie opieki nad dzieckiem” są całkowicie bezprawne i nie tylko w oczywisty sposób naruszają zasady współżycia społecznego, ale również wydają się

wypełniać znamiona wykroczenia przeciwko prawom pracowniczym, zagrożonego – zgodnie z art. 281 pkt 5 Kodeksu Pracy – karą grzywny do 30 tys. zł. (zz)

Przyszli z Sils

Zgodnie z zapowiedziami od 1 sierpnia 2012 przeszło do GMMP 68 pracowników SCG. Wraz z nimi GMMP przejął jednocześnie zadania wcześniej zlecane spółkom zewnętrznym, czyli po prostu ich wcześniejsze obowiązki. Przejście pracowników odbyło się w trybie art. 23¹ Kodeksu Pracy, czyli z zachowaniem ciągłości zatrudnienia oraz dotychczasowych stawek i warunków pracy, w tym umów na czas nieokreślony. (z)

Westernowa zniżka

Ponad 40 procent taniej płacą członkowie Solidarności GMMP odwiedzający wraz z najbliższymi Westernowego Parku Rozrywki „Miasteczko Twinpigs” w Żorach. **Zaproszenie Premium ze związkową zniżką kosztuje 20 zł, podczas gdy najtańszy indywidualny bilet w kasie – 35 zł.**

„Miasteczko Twinpigs” to nowoczesny park rozrywki stylizowany na osadę na Dzikim Zachodzie, w którym mogą się świetnie bawić zarówno dzieci, jak dorośli. Ranczo, Sheriff's Academy, Rodeo Show, Kula Parowa, kino 5D, jazda na mechanicznym byku, rzucanie lassem, strzelanie z łuku, dojenie krów, płukanie złota, jazda na kucyku, karuzela trapeza, tor przeszkód oraz ściana wspinaczkowa to tylko niektóre z atrakcji, jakie oferuje westernowe miasteczko w Żorach. Codziennie odbywają się tam pokazy iluzji (w magicznej stodołę), napad na bank i pokazy kowbojskie, a w soboty i niedziele również pokazy kankana z udziałem finalistek telewizyjnego You Can Dance. Na głodnych oraz spragnionych czekają natomiast restauracje Loco Burro i Black Bull, Strong Horse Caffè oraz Saloon, w których jednak rachunki trzeba już płacić oddzielnie.

Zaproszenia Premium ze związkową zniżką mogą otrzymać wszyscy członkowie Solidarności GMMP dla siebie, współmałżonka oraz dzieci. Jako, że ogólna liczba wejściówek jest ograniczona decyduje kolejność zgłoszeń oraz wpłaty. Zaproszenia Premium uprawniają do całonocnego korzystania w „Miasteczku Twinpigs” ze wszystkich atrakcji, poza z założenia dodatkowo płatnymi (jak napoje czy też automaty do gry) w dowolnie wybranym terminie do 31 grudnia 2012 włącznie. Westernowe miasteczko jest bowiem całorocznym, a nie tylko wakacyjnym parkiem rozrywki. Pełną ofertę atrakcji oferowanych przez żorskie „Miasteczko Twinpigs” można zobaczyć na www.twinpigs.eu/atrakcje. **(rd)**

Zasiłek liczony jest nie z bieżącej pensji, ale średniej Skubanie chorych (po kieszeni)

Pozomie wszystko jest proste, zasiłek chorobowy – zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy, poza przewidzianymi przez prawo wyjątkami – wynosi 80 proc. wynagrodzenia. Problem w tym, że nie chodzi tu o pensję z miesiąca, kiedy przebywało się na zwolnieniu. Ustawa o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa (tzw. zasiłkowa) stanowi bowiem, iż podstawą wymiaru zasiłku chorobowego jest to „przeciętne miesięczne wynagrodzenie wypłacone za okres 12 miesięcy kalendarzowych poprzedzających miesiąc, w którym powstała niezdolność do pracy”, a nie wynagrodzenie za dany miesiąc.

Jednocześnie podwyżka (zwiększenie) wynagrodzenia nie powoduje skrócenia okresu, z którego ustala się wysokość zasiłku chorobowego. Zatem cały czas liczone jest ono z 12 miesięcy kalendarzowych, czyli zarówno przed i po podwyżce. Innymi słowy, jeśli pracownik był na zwolnieniu lekarskim w styczniu (lub w sposób ciągły od stycznia), od którego obowiązuje wsteczna podwyżka płac, to w jego zasiłku chorobowym ta podwyżka nie zostanie w ogóle uwzględniona – podstawą zasiłku chorobowego będzie bowiem wynagrodzenie za rok wcześniejszy (w naszym wypadku, od stycznia do grudnia 2011). Jeśli zaś ktoś poszedł na zwolnienie w kwietniu, to podstawą zasiłku liczona będzie od kwietnia 2011 do marca 2012, czyli podwyżka zasiłku będzie wynosiła tylko jedną czwartą wzrostu wynagrodzenia (średnia policzona będzie z dziewięciu miesięcy przed podwyżką i trzech po podwyżce).

Co ważne wysokość wszystkich świadczeń (zasiłków chorobowych, macierzyńskich itd.), które przysługują za nieprzerwane okresy niezdolności do pracy, należy obliczać od tej samej podstawy wymiaru – czyli tej ustalonej przy wypłacie świadczenia za pierwszy okres. Innymi słowy, jeśli rozchorował się w

styczniu i lekarz wypisywał mu kolejne zwolnienia do kwietnia, to za cały ten okres ma liczoną podstawę zasiłku chorobowego sprzed podwyżki.

Natomiast, jeżeli między okresami „chorobowego” wystąpi przerwa, to ważne jest, jak długo ona trwała. Podstawę wymiaru zasiłku ustala się ponownie tylko wtedy, gdy wynosiła ona co najmniej trzy miesiące kalendarzowe. Jeśli była krótsza, wypłacany jest zasiłek we wcześniejszej wysokości, czyli mówiąc wprost niższy. Mówiąc obrazowo, jeśli pracownik był na zwolnieniu chorobowym w styczniu, a później w marcu (lub kwietniu) to za ten drugi okres niezdolności do pracy otrzyma zasiłek chorobowy liczony bez obowiązującej od stycznia podwyżki, choć w wynagrodzeniu za luty (czy też marzec) będzie ona naliczona.

Warto przy tym pamiętać, że zasada ta ma zastosowanie zarówno wtedy, gdy pracownik ma prawo do zasiłku tego samego rodzaju, jak również, gdy zmienia się rodzaj pobieranego świadczenia – np. po okresie otrzymywania zasiłku macierzyńskiego przysługuje mu świadczenie za czas opieki nad chorym dzieckiem.

Wyjątkiem od powyższych zasad jest sytuacja, zmiany wymiaru czasu pracy (np. z całego etatu na 7/8 lub odwrotnie) – wówczas podstawę wymiaru zasiłku trzeba liczyć na nowo. Co do zasady bowiem zasiłek po przerwie trzeba ustalić od podstawy adekwatnej do aktualnego etatu, czyli od pensji w wymiarze czasu pracy, jaki obowiązuje zatrudnionego podczas niezdolności do pracy.

Generalnie ZUS-owski system naliczania zasiłków chorobowych sprawia, że po podwyżce wynagrodzeń ich wysokość spada poniżej 80 proc. aktualnego wynagrodzenia. Przy czym problem ten dotyczy zasiłków wypłacanych również sporo po podwyżce. Przykładowo pracownicy, którzy w sierpniu wylądowali na zwolnieniu – a przez ostatnie trzy miesiące, a nawet kilka lat, byli okazami zdrowia – będą mieli „chorobowe” naliczane ze średniej liczonej od sierpnia 2011 do lipca 2012, czyli siedmiu pensji z podwyżką i pięciu bez niej. Jak widać posłowie zadbali, aby ZUS mógł oszczędzać... na chorych. **(red)**

Bonus dla każdego

Natomiast jednorazowy bonus (500 zł), który zgodnie z porozumieniem płacowym zostanie wypłacony całej załodze z najbliższym wynagrodzeniem (10 września) nie będzie miał najmniejszego wpływu na wysokość zasiłku chorobowego, jak również świadczenia urlopowego. Nie jest on bowiem wliczany – i nie będą też bonusy w latach 2013-14 – do podstawy „chorobowego”, ale jednocześnie w pełnej kwocie bonus otrzymają wszyscy pracownicy, niezależnie od tego, czy chorowali, nie chorowali lub też byli na macierzyńskim, a nawet w wojsku – wynika to wprost z art. 41 ust. 3 ustawy „zasiłkowej”. Zatem każdy, komu zostanie wypłacony niższy bonus powinien natychmiast zgłosić się do siedziby Solidarności GMMP. **(rd)**

Pielgrzymka na Jasną Górę

Jubileuszowa XXX Ogólnopolska Pielgrzymka **Ludzi Pracy na Jasną Górę** odbędzie się **16 września 2012**. Jej głównym punktem będzie uroczysta suma, która rozpocznie się o godz. 11. Nabożeństwo na klasztornych wałach przeprowadzić będzie **ks. kard. Henryk Gulbinowicz**, arcybiskup senior wrocławski, natomiast homilię wygłosi **ks. bp Antoni Dydyca** z diecezji drohiczyńskiej. Wśród tysięcy pątników, zgromadzonych tego dnia pod jasnogórskim szczytem nie może zabraknąć związkowców Solidarności GMMP.

Pracownicze pielgrzymki na Jasną Górę zapoczątkował błogosławiony ks. Jerzy Popiełuszko, organizując ją we wrześniu 1983 dla robotników Huty Warszawa. Rok później do Częstochowy pielgrzymowali już pracownicy z różnych części Polski. Tym samym idea ks. Jerzego przetrwała się w coroczną ogólnopolską Pielgrzymkę Ludzi Pracy, tradycyjnie odbywającą się zawsze w trzecią niedzielę września.

Międzyzakładowa Solidarność GMMP organizuje wyjazd pielgrzymów oraz związkowego pociągu sztandarowego na Jasną Górę. **Każdy pątnik ma zapewniony przejazd w obie strony oraz ciepły posiłek. Wyjazd jest bezpłatny**, ale liczba miejsc jest ograniczona wielkością autokaru. Zapisy na pielgrzymkę ludzi pracy przyjmowane są w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter) do środy, 12 września 2012. Pielgrzymi wyruszą w niedzielę, 16 września o godz. 8.30 z parkingu pod G-1. Powrót planowany jest w późnych godzinach popołudniowych. **(zz)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIĘDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPALA 1, TEL. 270-92-09
TEL. ZAKŁADOWE 92-09, 23-33, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 19 WRZEŚNIA 2012 R.