



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 10 (197)

17 PAŹDZIERNIKA 2012

Aneks negocjowany

Nacisk na wprowadzanie szybkich oszczędności, cały czas kryzysowo niski poziom sprzedaży na europejskim rynku motoryzacyjnym oraz niekorzystne prognozy sprzedaży na 2013 sprawiły, że szefostwo Opel/Vauxhall podjęło decyzję o ograniczeniu pracy linii montażowych w zakładach koncernu do dwóch zmian (a w przypadku Luton nawet do jednej). Dotyczy to również GMMP i od 3 grudnia 2012 montaż, lakiernia i część spawalni ma przejść na system dwuzmianowy, przy tempie linii produkcyjnej na poziomie 37,5 auta na godzinę. Cały czas na trzy zmiany pracować będą natomiast tłocznia, utrzymanie ruchu, pozostała część spawalni oraz obsługujące te obszary materiałówka oraz jakość.

Jednocześnie dyrekcja powołując się na „nowe, drastycznie niekorzystne warunki rynkowe” wystąpiła z propozycją zawarcia aneksu do porozumienia MoU (memorandum of understanding), które uwzględniałoby dodatkowe działania naprawcze. Takie aneksy, podpisano już we wszystkich pozostałych zakładach Opel/Vauxhall.

Należy jednak pamiętać, że ograniczenie produkcji do dwóch zmian – co stale podkreślała międzyzakładowa Solidarność – choć przynosi oczywiste ograniczenie kosztów energii i mediów, to jednak oznacza także poważne zagrożenie dla stabilności zatrudnienia, jak również wiąże się z licznymi uciążliwymi dla pracowników problemami. Powinny być zminimalizo-

wane przez zapisy aneksu do MoU, a tym samym musi się w nim znaleźć potwierdzenie utrzymania obecnego poziomu zatrudnienia, a tym samym wykluczające jakiekolwiek przymusowe formy zwolnienia. Równocześnie załaganie może na zmianie organizacji pracy stracić finansowo, dlatego też aneksem do MoU należy wprowadzić dodatek rekompensujący przechodzącym na dwie zmiany utratę dodatków zmianowych. Utrzymanie poziomu wynagrodzeń jest szczególnie ważne biorąc pod uwagę panującą drożyznę. Jednocześnie w aneksie do MoU musi być wskazane kiedy – z dokładnością co najmniej do roku i kwartału – zostanie przywrócona w Gliwicach praca na pełne trzy zmiany.

Jako, że redukcja zmian ma być czasowa międzyzakładowa Solidarność oczekuje od dyrekcji wskazania, jak zostanie rozwiązany pojawiający się w latach 2013-2014 problem „nadwyżkowych” TL i GL. Pracownicy nie mogą tracić na zmianach organizacyjnych, na które nie mieli wpływu. Zwłaszcza, że ich umiejętności oraz kwalifikacje będą konieczne przy uruchamianiu produkcji nowych modeli. Aneks do MoU powinien też zapewniać pracownikom możliwość wyboru zmiany, tak aby optymalnie odpowiadała ona dojazdowi do pracy, jak również ułatwić w przyszłości powrót na obecną szychę. Aneks, w związku z czasową redukcją trzeciej zmiany, ma chronić podstawowe interesy pracowników. (rd.)

Trybunał Konstytucyjny w wyroku z 2 października 2012 uznał za niekonstytucyjny przepis odbierający pracownikom dodatkowy dzień wolny za święto przypadające w dzień harmonogramowo wolny od pracy. Jak orzekł TK obowiązujący od początku 2011 przepis jest niezgodny z konstytucyjną zasadą równości oraz bezpodstawnie różnicuje liczbę dni wolnych od pracy przysługujących pracownikom. Wniosek do Trybunału o sprawdzenie zgodności nowelizacji Kodeksu Pracy z Konstytucją złożył NSZZ Solidarność.

Wolne za święta

W wniosku do TK Solidarność wskazała, że kwestionowane przepisy powodują nierówne traktowanie pracowników, nawet w ramach zakładu, jeśli harmonogramy pracy są różne na poszczególnych stanowiskach. Jedna osoba będzie bowiem pracowała tylko cztery dni w tygodniu, a inna pięć dni – gdy zdarzy się tak, że jej wolny od pracy dzień i święto nałożą się. Oznaczało to w praktyce konieczność odpracowania święta w innym dniu.

Występujący w imieniu Sejmu poseł **Jerzy Kozdroń** (PO) bronił niekonstytucyjnych zapisów, z uporem godnym lepszej sprawy. „Nie zgadzam się też z tezą, że pracownik jest zmuszany do odpracowania święta (...) On rzeczywiście traci to święto, ale (...) nadal zostaje zachowany pięciodniowy tydzień pracy” – pokrętnie argumentował przed Trybunałem.

Sojuszników nie znalazł. Nawet przedstawiciel Prokuratora Generalnego wniosła o orzeczenie, że przepisy są niezgodne z Konstytucją. Sędzia TK **Andrzej Wróbel** pytał podczas rozprawy dlaczego, mimo że podczas prac legislacyjnych wszyscy – nawet ministerstwo pracy – podnosili niekonstytucyjność zapisów, zostały one uchwalone. Przedstawiciel rządowej koalicji stwierdził, że większość sejmowa uznała, iż należy w ustawie nowelizującej prawo pracy zapisać sprzeczne z Konstytucją rozwiązanie. Mądrość zbiorowa to jednak zdecydowanie nie była...

TK nie określił żadnego okresu przejściowego. Tym samym wyrok jest ostateczny, co oznacza, że zakwestionowany przepis straci moc z chwilą opublikowania wyroku w Dzienniku Ustaw. Od daty opublikowania wyroku Trybunału za każde święto, które przypada w dzień wolny – poza niedzielą – pracownicy otrzymają dodatkowe wolne od pracy. (red.)

Bonus do wypłaty

Zgodnie z obowiązującym porozumieniem płacowym jednorazowa premia (bonus) „za uruchomienie modelu NB” przysługiwał wszystkim pracownikom GMMP zatrudnionym „na dzień wypłaty”, czyli 10 września 2012. Tymczasem mimo tych jednoznacznych zapisów pieniędzy nie wypłacono pracownikom na urloпах macierzyńskich, ani osobom na długich (generalnie ponad 33 dni w tym roku, choć gdy pracownik ma ukończone 50 lat to już tylko 14 dni) zwolnie-

niach lekarskich. Ponoć dlatego, że jedne i drugie zamiast wynagrodzenia otrzymują zasiłki z ZUS.

Tyle tylko, że po pierwsze zarówno osoby na macierzyńskim, jak i chorobowym są cały czas pracownikami naszej firmy, a po drugie – zgodnie z art. 41 ust. 1 ustawy o świadczeniach pieniężnych z ubezpieczenia społecznego w razie choroby i macierzyństwa – przy ustalaniu podstawy wymiaru zasiłku chorobowego (macierzyńskiego) nie uwzględnia się składników wynagrodzenia,

które nie są zmniejszane za okres pobierania zasiłku, a tak jest właśnie z jednorazowym bonusem. Zatem jego wypłata nie mogła być uzależniona od faktu pobierania wspomnianych zasiłków, co zresztą potwierdził w wyroku z 24 czerwca 2008 Trybunał Konstytucyjny. Międzyzakładowa Solidarność GMMP w swoim piśmie przypominała o tym dyrekcji, wzywając jednocześnie do niezwłocznego wypłacenia bonusu, wszystkim, którzy go jeszcze nie otrzymali.

Całą sprawą zainteresowała się również PIP, prowadząca kontrolę w naszym zakładzie. (zz)

Przedłużona zniżka

Wszystkie związkowe Zaproszenia Premium do Westernowego Parku Rozrywki „Miasteczko Twinpigs” w Żorach ważne są o pół roku dłużej – do końca czerwca 2013. Wiąże się to z przerwą techniczną, która rozpocznie się 31 października 2012 i potrwa do wiosny, kiedy to obecne westernowe atrakcje zostaną uzupełnione o nieopowtarzalną kolejkę Roller Coaster w sztucznej skale oraz Tajemnicze Podziemia, godne Indiany Jonesa.

Cały czas w „Miasteczku Twinpigs”, dostępne będą dotychczasowe atrakcje, jak 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, pokazy iluzji (w magicznej stodołę), tor przeszkód czy ściana wspinaczkowa.

Związkowcy Solidarności GMMP, którzy wraz z najbliższymi wybiorą się do westernowego „Miasteczka Twinpigs” płacą o ponad 40 proc. taniej. **Zaproszenie Premium ze związkową zniżką kosztuje 20 zł, podczas gdy najtańszy promocyjny bilet w kasie – 35 zł.**

Zaproszenie Premium uprawnia do całonocnego korzystania w „Miasteczku Twinpigs” ze wszystkich atrakcji, poza z założenia dodatkowo płatnymi (jak napoje czy też automaty do gry) w terminie do 30 czerwca 2013 włącznie. Każdy członek międzyzakładowej Solidarności GMMP związkowe zaproszenie może otrzymać dla siebie, współmałżonka oraz dzieci. Pełną ofertę atrakcji oferowanych przez żorskie „Miasteczko Twinpigs” można zobaczyć na www.twinpigs.eu/atrakcje. **(rd)**

Podpisz i płac mniej!

Tylko w 2013 za sprawą postanowień unijnego pakietu klimatyczno-energetycznego ceny prądu mają wzrosnąć w Polsce o 30 proc., a ciepła o blisko jedną czwartą. W kolejnych latach energia elektryczna ma zdrożeć nawet o 60 proc., podobnie zresztą jak ciepło. Spowoduje znaczne podwyżki cen innych produktów, począwszy od żywności, a skończywszy na samochodach. Ostatnią szansą na zawieszenie pakietu jest Europejska Inicjatywa Obywatelska. Jest już ona zarejestrowana i jeśli zostanie zebrane minimum milion podpisów obywateli z co najmniej siedmiu krajów UE pakiet klimatyczny trafi na półkę. Dlatego każdy, kto nie chce płacić drożej za codzienne rachunki powinien, co szybciej, podpisać się pod Europejską Inicjatywą Obywatelską. Można to zrobić codziennie w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter), a tym samym zadbać o zawartość swojego portfela. **(zz)**

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, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 29 PAŹDZIERNIKA 2012 R.

Nie na każde pytanie przełożonego trzeba odpowiadać Milczenie jest złotem

Wracający ze zwolnienia lekarskiego pracownik często pytany jest z troską przez przełożonego lub przedstawicieli działu HR o stan zdrowia i zazwyczaj zapomina, że na takie pytanie nie musi odpowiadać. Podobnie jak nie musi ujawniać innych prywatnych informacji. Gwarantuje mu to ustawa o ochronie danych osobowych, która zabrania gromadzenia tzw. danych wrażliwych (a jest wśród nich wymieniony stan zdrowia) w sytuacjach innych niż określone w ustawie. Natomiast akty prawne tej rangi przewidują tylko dwa rodzaje informacji medycznych, które może, a nawet powinien, gromadzić pracodawca: orzeczenia lekarskie o braku przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku, popularnie nazywanego „badaniami okresowymi” oraz orzeczenia lekarskie o czasowej niezdolności do pracy, czyli „zwolnienia chorobowego”, na którym obecnie nie jest (bo nie może być) podane na jakie dolegliwości pacjent cierpi. I na tym koniec.

Dlatego też generalnie osoby działające w imieniu pracodawcy nie powinny pytać podwładnych o stan zdrowia, czy też gnębiące ich dolegliwości. A jak już to robią, to można spokojnie ich zbyć (słodkim: nic ci do tego) lub interesująco milczeć. Warto o tym pamiętać, gdyż przekazując własne dane osobowe, sami pozbawiamy się ich ochrony i dajemy pracodawcy możliwość ich wykorzystania. Dlatego dzieląc się z pracodawcą swoją prywatnością nie wolno zapominać znanego z filmów powiedzenia, że wszystko, co powiesz, może być zawsze wykorzystane przeciwko tobie.

Co ciekawe przełożony nie ma także wymagać od podwładnych podania numeru prywatnego telefonu komórkowego czy też e-maila. Po pierwsze ich posiadanie nie jest w Polsce obowiązkowe,

a po drugie Kodeks pracy pozwala pracodawcy domagać się jedynie adresu do korespondencji. Być może brzmi to trochę archaicznie, ale takie jest prawo. Warto o tym pamiętać, zanim np. weźmie się udział w dyrekcyjnym konkursie, za który płaci się utratą części własnej prywatności. **(MrS)**

Regulamin zmieniony

Zakończyły się trwające od końca czerwca uzgodnienia zmian w Regulaminie Pracy GMMP. Udało się ustalić nowe zapisy w sześciu punktach, które we wtorek 9 października zostały umieszczone w regulaminie, a zaczną obowiązywać – zgodnie z wymogami Kodeksu Pracy – po dwóch tygodniach, czyli od 24 października 2012.

Natomiast nie uzyskano porozumienia w kwestii uporządkowania zapisów regulaminowych odnoszącego się do czasu pracy. Dyrekcja, mimo zgłaszanej przez wszystkie organizacje związkowe woli kontynuowania rozmów, postanowiła zakończyć negocjacje, pozostawiając w większości bez zmian treść Załącznika A. Nadal zatem tylko pracownicy nieprodukcyjni (biurowi) będą mieli przerwę obiadową, a na wydziałach będzie ona bezimienna, choć trwa dokładnie tyle samo czasu. Nie wprowadzono także do Regulaminu Pracy zapisów Porozumienia z 2010 dotyczącego 18-zmianowego systemu pracy w grupie UR, choć wynika to z jego treści. Nie zmienia to jednak faktu, że Porozumienie to nadal w całości obowiązuje – jest aktem prawnym wyższego rzędu niż regulamin, a w jego treści nie została zmieniona nawet przecinek. Pracodawca odrzucił również związkowy wniosek, aby przyjąć tekst jednolity Regulaminu Pracy GMMP. **(z)**

Ruszyła procedura wyboru Społecznej Inspekcji Pracy w Voith Oddział Gliwice na nową kadencję. W siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter) można już składać zgłoszenia kandydatów na grupowych społecznych inspektorów pracy.

SIP-owcem może zostać każdy pracownik, mający co najmniej 2-letni staż pracy w branży motoryzacyjnej i roczny w Voith/Premier (w przypadku inspektora oddziałowego jest to odpowiednio 5 lat w branży i 2 lata w zakładzie), będący członkiem związku zawodowego obejmującego swoim działaniem Voith Oddział Gliwice, który nie zajmuje stanowiska kierownika zakładu, ani też stanowiska kierowniczego bezpośrednio podległego kierownikowi zakładu oraz uzyska potwierdzone podpisem poparcie co najmniej pięciu pracowników gliwickiego Voith dla swojej kandydatury. Oczywiście sam zainteresowany musi również wyrazić zgodę na kandydowanie.

Popierając podpisem kandydatów należy również brać pod uwagę, czy zwraca on uwagę na warunki bezpieczeństwa i higieny pracy oraz przestrzeganie prawa pracy, gdyż to będą główne obszary jego społecznej służby inspektorskiej. SIP-owcy mają

Wybiorę SIP w Voith

bowiem ustawowe uprawnienia do kontroli stanu budynków, maszyn, urządzeń technicznych i sanitarnych oraz procesów technologicznych z punktu widzenia bezpieczeństwa i higieny pracy. Biorą również udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn wypadków przy pracy, analizowaniu przyczyn zachorowań na choroby zawodowe oraz opiniują plany poprawy warunków BHP, a także kontrolują ich realizację. Jednocześnie mogą formułować pisemne zalecenia, nakazujące usunięcie stwierdzonych uchybień. Do ustawowych zadań SIP-owców należy także kontrola przestrzegania przepisów prawa pracy, szczególnie w zakresie BHP, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, urlopów i czasu pracy, świadczeń z tytułu wypadków przy pracy i chorób zawodowych.

Wybory SIP w Voith Oddział Gliwice zaplanowane są na środe 14 listopada 2012, a uprawnieni do udziału w nim będą wszyscy jego pracownicy. Natomiast kandydatury społecznych inspektorów pracy można zgłaszać – wraz z wymaganymi podpisami – do 30 października 2012 w związkowej siedzibie międzyzakładowej Solidarności. **(sp)**