



Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



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)

Nr 05 (205)

10 MAJA 2013 R.

Możliwa telepraca

Podpisane pod koniec kwietnia porozumienia dotyczące stosowania w GMMP telepracy oraz pracy okazjonalnej poza miejscem stałego zatrudnienia umożliwiają wprowadzenie tych rozwiązań w naszym zakładzie. Zasadniczo oznaczają one możliwość wykonywania pracy w domu, a skierowane mają być głównie do informatyków z działu IT i pracowników biurowych. Sami zainteresowani pomyśl telepracy – zarówno stałej, jak i okazjonalnej – w większości popierali, dlatego też podczas negocjacji porozumienia przedstawiciele Solidarności GMMP nacisk kładli na zapewnienie telepracownikom odpowiedniego sprzętu i rekompensat finansowych za wykorzystywanie do pracy własnego lokalu.

Na nasz wniosek wprowadzono zasadę, że każda osoba podejmująca telepracę będzie otrzymywać jednorazowo 300 zł ekwiwalentu za przystosowanie swojego stanowiska do obowiązujących standardów BHP. Skoro prawo wymaga, aby te wymogi były spełnione, to pracodawca nie tylko ma prawo je egzekwować, ale również obowiązek zapewnić. Wprowadziliśmy też zasadę, że pracodawca nie tylko musi zapewnić pracownikowi cały niezbędny sprzęt oraz materiały, takie jak papier czy tonery do drukarki. Pracodawca ponosić będzie także koszty serwisu sprzętu. Jednocześnie zwiększo-

no – do 3 zł dziennie – ekwiwalent za zużywaną przez pracownika energię oraz koszty dostępu do Internetu.

Decydujący się na telepracę powinni pamiętać, że cały czas są pracownikami, podlegającymi normalnej kontroli pracodawcy oraz wszystkim przepisom prawa pracy. Natomiast ich praca rozliczana będzie zadaniowo, przy czym obowiązków powinni mieć tyle, aby możliwe było uporanie się z nimi w czasie 8-godzinnej dniówki oraz średnio 40-godzinnego tygodnia pracy.

Co ważne podjęcie telepracy wymaga zgody pracownika, który może również w ciągu 3 miesięcy wystąpić z wiążącym o przywróceniu poprzednich warunków zatrudnienia. Dyrekcja musi taki wniosek uwzględnić, a jednocześnie brak zgody na telepracę – lub rezygnacja z takiej formy pracy – nie może stanowić przyczyny wypowiedzenia umowy o pracę.

O ile telepraca jest stałą formą warunków zatrudnienia, to zbliżona do niej praca okazjonalna – jak sama nazwa wskazuje – sporadyczna. Generalnie nie częściej niż 4 dni w miesiącu (maksymalnie 6). Przy czym z wnioskiem o zgodę na pracę okazjonalną może wystąpić tylko i wyłącznie pracownik. Natomiast przełożony nie tylko nie może zlecić „pracy w domu”, ale nawet jej zaproponować. **(ZZ)**

SIPowskie porozumienie

Udział wszystkich społecznych inspektorów pracy Voith Oddział Gliwice (jest ich pięć) w posiedzeniach Komisji BHP oraz comiesięczne protokołowane spotkania oddziałowego SIPowca – od grudnia 2012 funkcję tę pełni **Jarosław Ochab** – ze zakładową służbą BHP przewiduje porozumienie określające zasady współpracy społecznej inspekcji pracy z gliwickim Voith Industrial Services.

Pracodawca zobowiązał się w nim również do pokrywania kosztów uzgodnionych ze stroną związkową szkoleń dla społecznych inspektorów pracy Voith Oddział Gliwice, a także prenumeraty specjalistycznych czasopism BHP. Podnoszenie wiedzy i kwalifikacji społecznych inspektorów stanowi bowiem jeden ze sposobów na zwiększenie bezpieczeństwa pracy wszystkich zatrudnionych. Aby ułatwić SIPowcom ich codzienną służbę gliwicki Voith każdego z nich wyposaży także w odbłaskową kamizelkę i kalendarz BHP, a oddziałowemu inspektorowi udostępniono firmowy adres mailowy do bieżącej korespondencji związanej z pełnioną społeczną służbą, mającą na celu zapewnienie przez zakład bezpiecznych i higienicznych warunków pracy. **(sp)**

Szybka i merytoryczna reakcja na uwagi zgłaszane przez międzyzakładową Solidarność pozwoliła wyeliminować na spawalni szczególnie uciążliwe dla pracowników niedociągnięcia organizacyjne ujawnione na cascadowych stacjach. Wprawdzie bowiem ze starym powiedzeniem tylko nic nie robiąc nie popełnia się błędów, ale nie wolno zapominać o sprawnym (i możliwie szybkim) eliminowaniu tych błędów.

Cascada poprawek

Dlatego dobrze, że zniknęły już zatyczki (stopery) do uszu, którymi początkowo – pisaliśmy o tym szerzej w MOPLIKu 3/2013 – zabezpieczano na stacji HA010 otwory w karoserii przed przenikaniem gazów osłonowych i wszelkich innych nieprzydatnych substancji. Zastąpiły je dedykowane zatyczki, których nie trzeba przed zamontowaniem ścisnąć do odpowiedniego rozmiaru, co w twardej rękawicy spawalniczej nie należało do zadań prostych. Zwłaszcza gdy czas gonął, zgodnie z tempem linii.

Podobnie zdołano poprawić warunki pracy osób szlifujących spoiny lutownicze, dzięki czemu gładkie połączenia nadwozia z szybko stają się wizytówką gliwickich Opli (pozostałe firmy takie spoiny starają się zwyczajnie ukryć plastikową listwą na zasadzie „czego oczy nie widzą”). Na stacjach „szlifierskich” poprawiono sprawność odcigłów usuwających pył z twardych lutów zawierających cynk i miedź, pracowników wyposażono w maski ochronne z wymiennymi filtrami oraz zostanie wprowadzona rotacja między stanowiskami. Wszystko celem poprawy bezpieczeństwa pracy (wdychanie opiłków stopu cynku i miedzi z dodatkiem cyny, czyli innymi słowy mosiądzu, do zdrowych nie należy), zmniejszenia jej uciążliwości oraz... poprawy jakości. Gdy nad karoserią powstającego samochodu nie unosi się gęsta chmura pyłu szlifowanie jest po prostu dokładniejsze.

Na potencjalne zagrożenia bezpieczeństwa pracy na cascadowych stacjach, jak również pojawiające się na nich problemy z ergonomią – wynikające np. z niedopracowania ram dojazdowych, o których pisaliśmy o nich w MOPLIKu 4/2013 – jako pierwsi zwracali uwagę społeczni inspektorzy pracy na spawalni. Kolejny raz potwierdziło się, że pełniący tę służbę pracownicy doskonale znają specyfikę stanowisk pracy na swoim obszarze i szybko wychwytyją problemy, które mogą umykać przy ogólnym planowaniu. Tak jak silne pylenie przy szlifowaniu spoin lutowniczych, czy też stwierdzenie, że banalne gołą ręką ściśnięcie piankowej zatyczki do wymaganego rozmiaru w rękawicy spawalniczej już takie proste nie jest. Podobnie zresztą w takiej rękawicy nie da się np. obsługiwać ekranu dotykowego, choć bez niej nikt nie ma z tym żadnego problemu. Dlatego też dobrze, gdy nie brakuje grupowych SIPowców, którzy nie tylko zgłaszają uwagi, ale są brane pod uwagę i wdrażane w życie. Ten mechanizm sprawdził się na spawalni, a skorzystają wówczas na tym wszyscy. Gdy merytoryczny dialog społeczny zawsze najlepiej prowadzi do rozwiązywania problemów, natomiast monolog z potakiwaczem w tle jedynie poprawia samopoczucie i to na krótko. **(MrS)**

Wczasy nad morzem

Oferę wakacyjnego wypoczynku tym razem nie w górach, lecz nad morzem (i jeziorem jednocześnie) przygotowała międzyzakładowa Solidarność GMMP. Na związkowców czeka kompleks wypoczynkowy „Łebsko” w Żarnowskiej koło Łeby, położony tuż – dosłownie 100 m – nad brzegiem jeziora Łebsko, otoczony bujną przyrodą Słowińskiego Parku Narodowego. Do nadmorskich plaż w Łebie prowadzą zarówno szlaki rezerwatu krajobrazowo-leśnego (ok. 3 km), jak i nieco dłuższa droga szosa. Na terenie ośrodka znajduje się kompleks boisk do piłki nożnej, siatkówki i koszykowej, wypożyczalnię rowerów, a także wydzielone miejsce na ognisko oraz grill. Goście mają zapewniony bezpłatny, dozorowany i monitorowany parking oraz dostęp do Internetu.

Jednocześnie w najbliższej okolicy kompleksu wypoczynkowego „Łebsko” znajduje się szereg atrakcji turystycznych m.in. latarnie morskie Stilo i Czołpino, wrak zatopionego statku, rejsy wycieczkowe po jeziorze do skansenu w Klukach i do wyrzutni rakiet, stadnina koni w Nowęcinie.

Specjalnie dla związkowców Solidarności GMMP przygotowano dwa turnusy wczasowe: 8-dniowy, **od 6 do 13 sierpnia 2013** oraz 11-dniowy, **od 6 do 16 sierpnia 2013**. Cena za dłuższy wyjazd wynosi – już po związkowym dofinansowaniu – 940 zł od osoby przy trzech posiłkach dziennie oraz 765 zł przy dwóch. Dzieci w wieku od 3 do 12 lat płacą odpowiednio 643 zł i 521 zł, natomiast maluchy do lat 3 wypoczywają za darmo. Ceny za krótszy (tygodniowy) turnus wynoszą: 670 zł przy trzech i 549 zł przy dwóch posiłkach dziennie od osoby oraz odpowiednio 454 zł i 370 zł w przypadku dzieci w wieku od 3 do 12 lat. Młodsze jadą za darmo. Cena zawiera zakwaterowanie w pokojach 2- i 3-osobowych z łazienkami i TV SAT, wyżywienie oraz opłatę taksy klimatycznej. Dojazd do Żarnowskiej we własnym zakresie.

Zapisy z wpłatą zaliczki (20 proc. całości) przyjmowane są w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter) do 13 maja 2013. Tam również można wpłacić do 10 czerwca pozostałą część ceny wyjazdu. Drugą opcją jest wniesienie brakującej wpłaty po przyjeździe na miejsce. Wczasy organizowane są tylko i wyłącznie dla związkowców Solidarności oraz ich rodzin. Liczba miejsc jest ograniczona, dlatego też nie należy zwlekać z zapisami. **(22)**

Na początek rocznicowy piknik

Rodzinny piknikiem rozpoczną się w sierpniu obchody 15-lecia powstania międzyza-

Regulamin ZFŚS bez kopii PITów

Voith z własnym funduszem

Od początku maja obowiązuje wynegocjowany przez międzyzakładową Solidarność GMMP nowy Regulamin Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych Voith Oddział Gliwice. Nie przewiduje on przekazywania pracodawcy przez zatrudnionych kopii zeznań podatkowych, dokumentacji medycznej, ani też innych wrażliwych danych osobowych. Do tego określa coroczny odpis na fundusz socjalny odwołując się do ustawowego odpisu podstawowego (który generalnie powinien być co roku waloryzowany), a nie do tegorocznej – zamrożonej przez rządzących na poziomie z 2011 – wysokości.

Powstanie nowego regulaminu w Voith Oddział Gliwice było efektem stworzenia w tym oddziale samodzielnego ZFŚS wydzielonego z funduszu całej firmy, działającej również w Bielsku-Białej i Poznaniu. Obecnie pieniądze pochodzące z odpisu w naszym gliwickim oddziale, będą dzielone wśród jego pracowników, nad czym czuwać będzie Komisja Socjalna, w której NSZZ Solidarność – podobnie jak pracodawca – ma dwóch przedstawicieli z prawem głosu.

Zgodnie z regulaminem zatrudnieni w Voith Oddział Gliwice mogą korzystać z zapomóg losowych i socjalnych, dofinansowania do wypoczynku (nie tylko zorganizowanego, ale również tzw. wczasów pod gruszą) oraz świadczenia okolicznościowego, wypłacanego w grudniu każdego roku (czyli praktycznie świątecznego). W sy-

tuacjach szczególnych – po wyrażeniu zgody przez Komisję Socjalną – pieniądze z funduszu mogą być wyjątkowo wykorzystane w odmienny sposób.

Oczywiście zgodnie z wymogami ustawowymi przyznawania zapomóg i świadczeń z funduszu socjalnego jest w Voith Oddział Gliwice uzależnione od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej pracownika. Dlatego też każdy z ubiegających się o wsparcie zobowiązany jest do złożenia oświadczenia o miesięcznych dochodach brutto przypadających na członka rodziny, pamiętając przy tym, że złożenie fałszywego (nieprawdziwego) oświadczenia zagrożone jest sankcją karną (do trzech lat pozbawienia wolności, zgodnie z art. 233 § 1 Kodeksu karnego). Do ścigania naruszających prawo przewidziane są jednak inne służby niż dział personalny. Co warto podkreślić w przypadku świadczeń z ZFŚS przysługujących co do zasady wszystkim zatrudnionym – dofinansowania do wypoczynku oraz świadczenia okolicznościowego – gdy pracownik nie złoży oświadczenia o dochodach nie zostanie pozbawiony wsparcia z funduszu. Zgodnie z regulaminem niezłożenie tego dokumentu będzie jednak równoznaczne z przyjęciem maksymalnej kwoty dochodu na członka rodziny, a tym samym wypłatą najniższego świadczenia. Takie rozwiązanie jest zgodne z utrwalonym orzecznictwem Sądu Najwyższego, który orzekał w podobnych przypadkach. **(rd)**

Zmiana konieczna od zaraz

Nawiązując do deklaracji dyrekcji GMMP, że jeśli Sejm odnośnie wysokości podstawowego odpisu na Zakładowy Fundusz Świadczeń Socjalnych wprowadzi ustalenia inne niż obowiązujące w 2013 to „znajdzie to odzwierciedlenie w Regulaminie ZFŚS” międzyzakładowa Solidarność wystąpiła z pismem wnioskiem o niezwłoczne wprowadzenie zmiany w treści art. 2 ust. 2 Regulaminu ZFŚS w GMMP.

Przyjęta bowiem przez Sejm i obowiązująca od 1994 ustawa o zakładowym funduszu świadczeń socjalnych (nazywana w regulaminie Ustawą o funduszu) dokładnie określa wysokość podstawowego odpisu na ZFŚS obowiązującego w la-

tach przyszłych, który jest inny – i aby nie było wątpliwości wyższy – niż ustalony wyjątkowo na 2013. Dlatego też NSZZ Solidarność GMMP proponowała zastąpienie w art. 2 ust. 2 Regulaminu ZFŚS zwrotu „37,5% przeciętnego wynagrodzenia miesięcznego w gospodarce narodowej w drugim półroczu 2010 r. ogłoszonego przez Prezesa GUS” sformułowaniem „**odpowiada odpisowi podstawowemu określönemu w art. 5 Ustawy o Funduszu**” lub „**odpowiada odpisowi podstawowemu określönego przepisami Ustawy o Funduszu**”.

Taki zapis z jednej strony w pełni odpowiadał wspomnianej deklaracji dyrekcji, a z drugiej jednoznacznie wykluczył cały czas uzasadnione podejrzenia, że obecny zapis art. 2 Regulaminu ZFŚS w GMMP – wprowadzona mimo sprzeciwu dwóch z trzech działających w naszym zakładzie organizacji związkowych – ma na celu zamrożenie odpisu na ZFŚS na tegorocznym poziomie, niższym niż wynikający z ustawowej zasady generalnej.

Przypominamy, że Solidarność nie podpisała Regulaminu ZFŚS w GMMP m.in. ze względu na niebezpieczeństwo zamrożenia odpisu oraz na groźbę nadania przez dyrekcję licznych dokumentów (np. kopii PIT) o pracownikach i ich rodzinach. Brak jednolitego stanowiska związkowego (regulamin podpisał bowiem Sierpień 80) sprawił, że pracodawca mógł wprowadzić, co chciał. **(red)**

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 22 MAJA 2013 R.