

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego**Solidarność**

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 10 (210) 1 PAŹDZIERNIKA 2013 R.



Trzeba rozmawiać!

Nawet 200 tysięcy osób wzięło udział w Ogólnopolskich Dniach Protestu, które w sobotę 14 września 2013 zakończyła wielka związkowa manifestacja w Warszawie przeciw lekceważeniu obywateli oraz antypracowniczej i antyspołecznej polityce obecnego rządu. Wśród manifestantów, którzy szczelnie wypełnili Plac Zamkowy oraz cały Trakt Królewski nie zabrakło reprezentacji Solidarności GMMP.

Manifestanci podkreślali, że od wielu miesięcy w Polsce pogłębiają się negatywne zjawiska społeczne: rośnie skala bezrobocia, ubóstwa, wykluczenia społecznego, coraz wyższy odsetek pracowników nie ma stabilnego zatrudnienia, coraz większa jest skala łamania praw pracowniczych. Stale ignorowane jest zdanie obywateli.

– Czekamy teraz na odzew drugiej strony – mówił **Piotr Duda**, przewodniczący NSZZ Solidarność podczas wiecu na Placu Zamkowym. – *Chcemy rozmawiać.*

Dialog jest bowiem najlepszym sposobem na rozwiązywanie problemów, zarówno w skali całego kraju, jak i pojedynczego zakładu. **(red.)**

Jak długie okresy rozliczeniowe?

Dokładnie miesiąc po wejściu w życie nowelizacji Kodeksu Pracy dopuszczającej wydłużanie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy dyrekcja GMMP na spotkaniu ze związkami zawodowymi zaproponowała zawarcie porozumienia wprowadzającego takie rozwiązanie w naszym zakładzie. Wszystkie organizacje związkowe wyraziły gotowość negocjowania porozumienia, przy czym NSZZ Solidarność podkreślała konieczność jednoczesnego uporządkowania zapisów Regulaminu pracy oraz stworzenia jednolitego Regulaminu wynagradzania, tak aby wszystkie te dokumenty tworzyły jasny i czytelny system prawa zakładowego.

Przedstawiciele Solidarności zwracali także uwagę, że porozumienie wprowadza-

jące wydłużony okres rozliczeniowy musi uwzględniać i chronić podstawowe interesy pracowników oraz mieć charakter czasowy. Nawet bowiem znowelizowany Kodeks Pracy – nie mówiąc już o unijnej dyrektywie 2003/88/WE dotyczącej niektórych aspektów organizacji czasu pracy, obowiązującej w Polsce od maja 2004 – określają, że zasadniczo okres rozliczeniowy czasu pracy powinien być maksymalnie 4-miesięczny, natomiast jego wydłużenie możliwe jest w wyjątkowych sytuacjach (np. kryzysu). Te zaś ze swojej definicji nie mogą mieć charakteru stałego.

Kolejne spotkanie w sprawie porozumienia dopuszczającego wydłużenie okresu rozliczeniowego ma odbyć się w pierwszych dniach października. **(red.)**

Zgodnie z ministerialnym rozporządzeniem pracownik powinien uprzedzić o swojej nieobecności w pracy, gdy jej przyczyną jest z góry wiadoma lub możliwa do przewidzenia. Wypełnienie tego obowiązku, nie oznacza jednak w żadnym przypadku zgody na nachodzenie w domu żony chorego, gdy ten przebywa w szpitalu.

Kontrola żony

Tymczasem taką właśnie niezapowiedzianą wizytę obcej kobiecie, nie mającej z naszym zakładem żadnego bezpośredniego związku złożył jeden GL-ów w towarzystwie przedstawiciela działu HR. Szukali oni w domu pracownika, który z dużym wyprzedzeniem uprzedził przełożonego, że czeka go poważna operacja w szpitalu. Podał nawet w którym. Zresztą szpitalna pieczęćka była też na dostarczonym do zakładu zwolnieniu.

Mimo to dzielny przełożony postanowił najwyraźniej sprawdzić, czy przypadkiem jego podwładny nie został tuż po skomplikowanej zabiegu operacyjnym odesłany do domu, a tam – nie daj Boże – siedzi w fotelu, zamiast leżeć w łóżku. Jednocześnie nie przyszło liderowi do głowy, aby swoje dochodzenie godne filmowego inspektora Clouseau (znanego ze ścigania Różowej Pantery) rozpocząć po prostu od wizyty w szpitalu. Być może obawiając się, że pielęgniarka zakomunikuje mu, że pacjent przebywa na sali pooperacyjnej, gdzie wizyty osób obcych są generalnie zabronione.

Współczesna technologia pozwala jednak na kontakt z chorym, jeśli tylko jest przytomny, za pośrednictwem telefonu komórkowego. W ten sposób pracownika o domowym najściu poinformowała żona – co choremu podniosło ciśnienie w stopniu wymagającym leczenia farmakologicznego – a następnie z podwładnym skontaktował się GL. Bynajmniej nie dlatego, żeby go przeprosić, ale wypytać jak długo będzie chorować. Podobno bez tego nie był w stanie wypełnić jakiś zakładowych kwitów.

Pytanie tylko, skąd człowiek po ciężkiej operacji ma wiedzieć, jak długo będzie dochodził do zdrowia? Może jedynie subiektywnie stwierdzić, czy czuje się lepiej lub gorzej, ale już nie wie w jakim stopniu jest to zasługa podawanych leków. Po prostu nie jest medykiem i nie musi tego wiedzieć. Zresztą nawet szef zespołu operacyjnego tuż po zabiegu okres leczenia i rekonwalescencji jest w stanie określić z dokładnością do kilku tygodni. Jedyni dochodzą do zdrowia szybciej, inni dłużej – decydują głównie cechy osobnicze, czyli indywidualnie. Generalnie jednak zestresowany pacjent wymaga dłuższego leczenia. Dlatego zamiast nękać podwładnego i nachodzić mu żonę, prościej było o rokowania powrotu do zdrowia zapytać lekarza prowadzącego. Tyle tylko, że ten zapewne w dyplomatyczny sposób udzieliłby on wymijającej odpowiedzi, a postraszenie go akcją korygującą lub koniecznością wypełnienia firmowych formularzy nie wchodziło w rachubę. A jeśli nawet to zapewne jedno i drugie nie zrobiłoby większego wrażenia. W odróżnieniu od najścia żony pracownika w jej własnej kuchni. Tylko, że było to ewidentne naruszenie miru domowego, będące kodeksowy występkiem. Trudno bowiem nawet z dobrego serca odwiedzać w domu chorego, wiedząc, że przebywa on w szpitalu. **(MrS)**

Grafik bez netu

Obowiązująca od 23 sierpnia 2013 nowelizacja Kodeksu Pracy nie tylko umożliwia wydłużenie okresu rozliczeniowego ponad 4 miesiące (choć to nadal ustawowy standard) i wprowadzenie elastycznego czasu pracy, ale również wprowadziła zasadę, że harmonogramy (grafiki) czasu pracy mogą być sporządzane na miesiąc, a nie – jak wcześniej – cały okres rozliczeniowy. Przy czym grafiki powinny być przekazane pracownikowi co najmniej tydzień przed rozpoczęciem pracy w okresie rozliczeniowym (a nie samym okresem – to ważne, jak pierwszym dniem okresu jest niedziela lub święto, a tak sytuacja jest np. zawsze w listopadzie, styczniu i maju), a mogą mieć formę pisemną lub elektroniczną.

W tym pierwszym przypadku zasada jest prosta – pracownik powinien własnoręcznie podpisać potwierdzić otrzymanie grafika. Jak jednocześnie dopisze datę, będzie jasne, czy tygodniowy termin został dotrzymany. Słowem w przypadku harmonogramu na papierze to lider – lub inna osoba działająca w imieniu pracodawcy – musi przypilnować, aby odpowiednio wcześniej rozdać grafiki.

Inaczej jest w przypadku grafików elektronicznych. Zgodnie z przepisami Kodeksu Cywilnego – które w tym wypadku mają zastosowanie – uważane one będą za dostarczone „gdy wprowadzono je do środka komunikacji elektronicznej w taki sposób, żeby osoba mogła zapoznać się z jej treścią”. W praktyce jest to moment wysłania maila. Dla przełożonych czysta wygoda, a dla zatrudnionych kłopot. Szczególnie pamiętając, o tym, że mail wysłany na minutę przed północą oznacza, że kończący się dzień jest zaliczany do wymaganego przez kodeks powiadomienia z tygodniowym wyprzedzeniem.

Nie wolno jednak zapominać, że pracownik wcale nie musi mieć ani prywatnego adresu poczty elektronicznej (e-maila), ani tym bardziej posiadać własnego sprzętu komputerowego z dostępem do Internetu. Tym samym nie ma obowiązku nikomu żadnego maila podawać. Natomiast, jak już to zrobił, to zawsze może napisać oświadczenie, że nie ma dostępu do sieci – a tym samym możliwości zapoznawania się z treścią przesyłanych drogą elektroniczną wiadomości – i zwraca się o przekazywanie mu grafików pracy w formie papierowej.

Oczywiście z tego prostego rozwiązania nie mogą skorzystać osoby posiadające służbowe komputery oraz adresy e-mailowe. Ich harmonogramy pracy w formie elektronicznej raczej nie ominą.

(zz)

Kolejne absurdy regulaminu funduszu socjalnego

Nie pracuje, nie rodzina?

Wprowadzony dzięki kruczkom prawnym, mimo zdecydowanego sprzeciwu większości działających w naszym zakładzie związków zawodowych – w tym NSZZ Solidarność – nie przestaje zaskakiwać oraz bić po kieszeni pracowników. Właśnie okazało się, że na jego podstawie uznano, że niepracujące pełnoletnie dziecko nie jest członkiem rodziny, a tym samym nie liczy się przy obliczaniu średniego dochodu.

Tym samym rodzina, która już boleśnie ponosi ekonomiczne skutki „gospodarczej zielonej wyspy” – gdzie co trzeci młody Polak nie ma pracy, a blisko 90 proc. bezrobotnych prawa do zasiłku – dodatkowo ma ograniczone wsparcie z funduszu świadczeń socjalnych. Tymczasem ustawowy zapis mówi wyraźnie, że wysokość świadczenia z funduszu „uzależniona jest od sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej” pracownika, a nie jedynie średniego dochodu na członka rodziny.

Przy czym – aby poziom absurdu był wyższy – to samo pełnoletnie dziecko, gdy podejmie pracę, a nadal jest zameldowane w domu rodzinnym, nagle staje się członkiem rodziny i jego dochody do średniej są wliczane. Zapewne dlatego, że jest szansa, że ją zwiększą, a tym samym świadczenie socjalne zmniejszą. Przy czym nie ma znaczenia, że młody człowiek prowadzi samodzielne gospodarstwo domowe, a nawet mieszka w wynajętym pokoju na drugim końcu województwa. Dla sekretarza komisji ważny jest formalny meldunek, a nie gdzie faktycznie mieszka, choć wynajmujący mieszkania na wolnym rynku, co do zasady nie zgadzają się na zameldowanie w nich lokatorów (a samorządy komunalnych domów nie budują). Tymczasem już nawet urzędy skarbowe dawno ustaliły, że miejsce zamieszkania nie musi być tożsame z adresem zameldowania. Według fiskusa dotyczy to kilku milionów podatników!

Najciekawsze jest jednak to, że nowy regulamin – którego zapisy miały być ponoć jednoznaczne

– nie określa kogo należy uwzględnić przy obliczaniu dochodu na członka rodziny. W praktyce wszystko zależy od interpretacji sekretarza Komisji Socjalnej, choć to również w żaden sposób nie wynika z regulaminu. A warto dodać, że sekretarz komisji jest funkcją techniczną, bez prawa udziału w głosowaniach. Efektem jest wprowadzanie zasad – najdelikatniej mówiąc – nieco sprzecznych z zasadami ustawowymi, jak w przypadku bezrobotnego pełnoletniego dziecka. Zgodnie z prawem może ono być objęte ubezpieczeniem zdrowotnym jako członek rodziny. Za takiego uznają go także ośrodki pomocy społecznej, ale dla administratora funduszu socjalnego GMMP do rodziny nie należy, bo nie podnosi średniej dochodów.

(zz)

CDO Moto

Bezpłatną pomoc oraz samochód zastępczy od razu w przypadku uszkodzenia auta, wypadku lub kolizji drogowej, do której doszło nie z winy kierującego gwarantuje wszystkim posiadaczom związkowej kraty CDO24 Premium nowy pakiet Moto. Nie wymaga on ani grosza dopłaty. Zapewnia całodobową infolinię (0-801-00-31-38), a już po jednym telefonie pomoc techniczną i prawną, m.in. w uzyskaniu odpowiedniego odszkodowania oraz samochód zastępczy – zarówno w sytuacji, gdy nasze auto zostało uszkodzone i wymaga remontu, ale też jak nadaje się już tylko do kasacji.

Karta CDO 24 Premium, którą może otrzymać każdy związkowiec Solidarności GMMP, pozwala także na korzystanie z profesjonalnego wsparcia prawnego w nieograniczonej liczbie spraw, obejmujących nie tylko wypadki komunikacyjne, ale również błędy w sztuce lekarskiej, wypadki na skutek zaniedbań osób trzecich, w pracy oraz w rolnictwie. Związkowa karta umożliwia również objęcie ochroną najbliższej rodziny.

(z)

Urlop to nie zwolnienie

Każdy pracownik wychowujący dziecko, które nie ukończyło roku ma prawo – zgodnie z art. 182³ Kodeksu Pracy – do dwóch tygodni urlopu ojcowskiego. Udzielany jest on na pisemny wniosek pracownika będącego ojcem składany w terminie nie krótszym niż 7 dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Co ważne pracodawca musi taki wniosek uwzględnić, czyli nie może – podobnie jak w przypadku macierzyńskiego – odmówić udzielenia urlopu.

Jednocześnie, o czym niestety pracodawcy często zapominają, przy korzystaniu z urlopu ojcowskiego mają zastosowanie przepisy art. 183² Kodeksu Pracy, zgodnie z którym **powracający z „ojcowskiego” pracownik powinien otrzymywać „wynagrodzenie za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu”**. Innymi słowy fakt korzystania z urlopu ojcowskiego nie może mieć

najmniejszego wpływu na stałe składniki wynagrodzenia, w tym premie. Zatem pracownik po urlopie ojcowskim powinien otrzymać taką samą premię, jak osoba z takiego urlopu nie korzystająca. Nie ważne przy tym, czy z własnego wyboru, czy z przyczyn obiektywnych (gdyż po prostu nie jest ojcem). Urlop bowiem – jak sama nazwa wskazuje – to nie to samo, co usprawiedliwiona nieobecność w pracy.

Dlatego też przy skutkującej wysokością premii ocenie pracownika w żadnym wypadku nie może być traktowany tak samo jak „chorobowe” – i to bez względu na to co pracodawca zapisał w zasadach premiowania. Zgodnie bowiem z art. 18 Kodeksu Pracy postanowienia zakładowych aktów prawa pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika, niż przepisy prawa pracy. Jeśli natomiast są, to z mocy prawa są nieważne.

(sp)

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 10 PAŹDZIERNIKA 2013 R.