



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 12 (212) 22 LISTOPADA 2013 R.

Gdzie konkrety?

Do dzisiaj strona związkowa nie otrzymała od dyrekcji GMMP informacji niezbędnych do zawarcia porozumienia dopuszczającego przedłużenie do 12 miesięcy okresu rozliczeniowego czasu pracy. Nadal – czyli od półtora miesiąca – przedstawiciele załogi czekają na przedstawienie rozwiązań dotyczących elastycznego czasu pracy obowiązujących w Rüsselsheim, czy też dokładne wyliczenie strat finansowych wynikających z dni nieprodukcyjnych.

Podawana przez dyrekcję kwota 15 mln zł, będąca – jak stwierdzono w gazecie pracodawcy zwanej „Przełęczą”, z przełomu października i listopada – „liczbą pracowników pomnożoną przez liczbę dni nieprodukcyjnych oraz wartość wynagrodzeń” jest bowiem wyliczeniem wprawdzie prostym, ale wysoce niedokładnym. Po pierwsze nie uwzględnia ona faktu, że część dni nieprodukcyjnych służyło i służy do rozliczania nadgodzin, a tym samym nie są one żadną stratą. Po drugie w czasie dni nieprodukcyjnych część pracowników normalnie wykonuje swoje obowiązki, które w przypadku zwykłej produkcji musiałyby być wykonywane w nadgodzinach, w tym w nocy. Zatem w tym wypadku nie można nie tylko mówić o stratach, ale wręcz oszczędnościach (zwłaszcza, gdy się pamięta o kodeksowych dodatkach za pracę w nocy i nadgodziny). Po trzecie, nawet nie wiadomo co kryje się pod pojęciem „wartość wynagrodzeń” – stawki podstawowe wynikające z widełek, a może średnia liczona z bonusami w skali roku? Pytań jest więcej. Dyrekcja nie odpowiedziała na żadne z nich.

Strona związkowa cały czas nie otrzymała również danych pozwalających na

zapewnienie pracownikom właściwej ochrony bezpieczeństwa i zdrowia przy przedłużonym okresie rozliczeniowym. Warto przy tym przypomnieć, że zgodnie z art. 129 § 1 Kodeksu Pracy maksymalny regulaminowy okres rozliczeniowy nadal wynosi 4 miesiące (i taki też jest w naszym zakładzie). Jego przedłużenie możliwe jest natomiast jedynie w szczególnych przypadkach wskazanych w dyrektywach unijnych – mają one pierwszeństwo przed zapisami polskiego prawa pracy – oraz przy zachowaniu wspomnianych zasad dotyczących ochrony bezpieczeństwa i zdrowia pracowników.

Jednocześnie związki zawodowe kilkakrotnie od września 2013 przedstawiały – na piśmie – zastrzeżenia, uwagi oraz konkretne obawy pracowników wobec zgłoszonego przez dyrekcję GMMP zamiaru przedłużenia okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy. Każdy może zapoznać się treścią tych pism, na związkowych tablicach. Mocno mija się zatem z prawdą „Przełęcz” twierdząc, iż „strona społeczna nie przedstawiła konkretnych postulatów”. Pierwsze zgłaszała jeszcze zanim dyrekcja zaprezentowała wreszcie w połowie października po trzecim (z czterech) wspólnym spotkaniu swój projekt porozumienia – więcej pisaliśmy o tym w poprzednim MOPLIKu. Natomiast związki zawodowe nigdy nie przygotowały własnego „projektu porozumienia”, gdyż nie do nich należała inicjatywa przedłużania okresu rozliczeniowego. My wiemy, że za wynikające z tego „oszczędności” to pracownicy mają zapłacić pracą w soboty, brakiem nadgodzin i zdezorganizowanym życiem rodzinnym. (rd)

Zaplanuj swój urlop

Wszyscy pracownicy GMMP zgodnie z Regulaminem pracy do końca listopada mogą – a nawet powinni – zgłaszać przełożonym wnioski z propozycją terminu urlopu wypoczynkowego na przyszły rok. Jest to o tyle ważne, że ustalając plan urlopów pracodawca ma obowiązek brać pod uwagę wnioski pracowników – mówi o tym art. 163 § 1 Kodeksu Pracy. Słowem przy planowaniu wolnego nie trzeba czekać na propozycje planu urlopów, lecz wcześniej samemu zgłaszać swoje wnioski. Należy przy tym pamiętać, że nie wolno planować czterech dni urlopu na żądanie. (zz)

Wprowadzie do przepisów polskiego prawa pracy można mieć wiele krytycznych uwag, to jednak nie ulega wątpliwości, że należy się do nich stosować, a nie wymyślać własne „autorskie” rozwiązania. Zwłaszcza, gdy są one z obowiązującym prawem, delikatnie mówiąc, niespójne albo wręcz sprzeczne, a tym samym z mocy tego prawa nieważne.

Lider samowolka

Niestety najwyraźniej zapomniano o tym jeden z liderów z działu jakości, który na początku listopada, będącego zgodnie z regulaminem pracy w naszym zakładzie początkiem nowego okresu rozliczeniowego nakazywał podwładnym odpracowanie dni nieprodukcyjnych z października, czyli zakończonego okresu rozliczeniowego. Kompletnie nie brał przy tym pod uwagę, że nie ma żadnej możliwości przesuwania dni między okresami rozliczeniowymi. Jest to niezgodne zarówno z przepisami Kodeksu pracy, jak i przede wszystkim zdrowym rozsądkiem, zwanym też czasem funkcjonalną wykładnią prawa. Okres rozliczeniowy jasno i jednoznacznie wskazuje bowiem w jakim przedziale czasu mają zostać – jak sama jego nazwa wskazuje – rozliczone dni robocze, zgodnie z kodeksowymi normami. Tym samym działający w imieniu pracodawcy lider może planować czas pracy tylko w granicach tego okresu. Jeśli natomiast nie daje sobie z tym zadaniem rady, to można zmienić lidera, ale w żadnym wypadku przenieść „dni nieprodukcyjnych”, czyli kodeksowych postojów, na kolejny okres rozliczeniowy. Zgodnie z art. 18 Kodeksu pracy jest i będzie to bowiem działanie z mocy prawa nieważne, a przy okazji zagrożone grzywną do 30 tysięcy złotych. Tyle bowiem kodeks przewiduje za naruszanie przepisów o czasie pracy.

Ten sam lider zapowiedział jednocześnie podwładnym, iż sam zaplanuje im urlopy, a nawet ich udzieli! Być może jest niespełnionym organizatorem wypoczynku, dawniej zwanym KO-wcem. Jednak nie jest to żadnym usprawiedliwieniem, ani nawet okolicznością łagodzącą gdy w grę – jak w tym wypadku – wchodzi łamanie prawa pracy. Tak się bowiem składa, że urlop co do zasady udzielany jest na wniosek pracownika (gdzie są jego uprawnienia), a podział urlopu wypoczynkowego na części w ogóle możliwy jest zgodnie z Kodeksem pracy jedynie na wniosek zatrudnionego. Słowem poza sytuacjami skrajnymi (np. niewykorzystania zaległego urlopu do końca września kolejnego roku) niespecjalnie można zmusić pracownika do wypoczynku w wygodnym dla przełożonego terminie.

Generalnie obowiązuje procedura zgodnie z którą pracownik występuje z wnioskiem o urlop w określonym terminie, na który przełożony (w imieniu pracodawcy) się zgadza lub nie. Tylko, iż nawet w przypadku odmowy nie można zatrudnionemu narzucić terminu w jakim ma wypoczywać. Dobrze bowiem pamiętać, że urlop – zgodnie z kodeksową definicją – jest wypoczynkowy, a nie postojowy, a na wniosku urlopowym powinny być dwa podpisy.

Jednocześnie samowolne dzielenie (a nawet planowanie) wypoczynku podwładnym, bez uwzględniania ich wniosków urlopowych może być uznane za formę nieudzielania przysługującego urlopu, co może lidera kosztować kolejne 30 tysięcy złotych. (MRS)

Znikający autobus

Trudno powiedzieć jak duże oszczędności zamierzano uzyskać likwidując pod koniec października w dni nieprodukcyjne po drugiej zmianie połączenie autobusowe spod naszego zakładu na gliwicki plac Piastów. Na pewno natomiast zdezorganizowano w ten sposób powrót z pracy wielu osobom, które nie miały szansy zdążyć na przejazdki. Rekordzista dotarł do domu dopiero o wpół do drugiej w nocy!

Dni nieprodukcyjne nie oznaczają bowiem całkowitego – na przysłowiową kłódkę – zamknięcia zakładu, ani też wolnego dla wszystkich zatrudnionych. Spora grupa pracowników m.in. z jakości, napraw, utrzymania ruchu normalnie wykonuje w tym czasie swoje obowiązki. Nie wszyscy z nich dojeżdżają do pracy własnymi samochodami, część korzysta z komunikacji miejskiej. To właśnie dla nich sporym i do tego mocno nieprzyjemnym zaskoczeniem było, gdy autobus, którym mieli dojechać do centrum Gliwic nie pojawił się ani o godzinie umieszczonej w rozkładzie jazdy, ani też spóźniony. Jednocześnie nikt ich wcześniej nie uprzedził, że wieczorny kurs w dni nieprodukcyjne został zawieszony czy też odwołany.

Słowem groził im biwak pod zakładem, któremu jesienią nie sprzyjała lub marsz na osiedle Waryńskiego, z którego na plac Piastów dostać nawet po północy z rzadka kursującymi autobusami nocnymi. Pytanie jednak, czy nocne wędrówki gliwickimi ulicami są najbardziej wskazaną formą odpoczynku po całym dniu ciężkiej pracy? Jak również, jaki sens ma komplikowanie pracownikom dojazdu z pracy?

Dlatego też międzyzakładowa Solidarność GMMP natychmiast podjęła interwencję w sprawie znikającego kursu autobusowego. Efekty było widać już następnego dnia, gdy po zakończeniu popołudniowej zmiany na przystanku o godzinie zgodnej z rozkładem jazdy pojawił się bus jadący na plac Piastów. Bez problemu zmieścili się w nim wszyscy chętni – jednak liczba pracujących była sporo mniejsza niż w normalne dni robocze – którzy dotarli do domów o ludzkiej porze. Słowem dało się zorganizować sprawny (i tańszy, bo bussem) transport osób, dla których dni nieprodukcyjne są normalnymi dniami pracy. Szkoda tylko, że dopiero po związkowej interwencji. **(zz)**

Związkowy bal sylwestrowy

Tylko do końca listopada przyjmowane są w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter) zapisy na tegoroczny **związkowy bal sylwestrowy** w Hotelu Biały Dom w Paniówkach-Chudowie. Zabawa odbywać się będzie na dwóch salach tanecznych (jedna z muzyką na żywo, druga mikсовaną przez DJ'ów). Dla uczestników balu przygotowano bogate menu oraz dobrze zaopatrzone bar. Po szaleństwach nocy sylwestrowej jest możliwość skorzystania na miejscu z noclegu. Dojazd do Hotelu Biały Dom (Paniówki-Chudów, ul. Darwina) oraz powrót z balu we własnym zakresie.

Spisywanie nie tylko w szkole nie przynosi chwały

Porządkowanie regulaminu

Usunięcie zbędnych, nieaktualnych, a przede wszystkim nieważnych z mocy art. 18 Kodeksu Pracy zapisów w Regulaminie pracy GMMP oraz aktualizacja jego treści ma być celem prac zespołu roboczego powołanego wspólnie przez dyrekcję i związki zawodowe. Jego pierwsze merytoryczne spotkanie zaplanowane jest na koniec listopada. Obecnie trwa ustalanie zasad prowadzenia uzgodnień.

Każdy ze związków zawodowych ma we wspólnym zespole mieć trzysobową reprezentację. Jednak w przypadku uzgodnień regulaminów – zarówno pracy, wynagradzania, premii czy zakładowego funduszu socjalnego – szczególnie ważne jest prezentowanie przez organizacje związkowe wspólnego stanowiska. Jego brak daje bowiem pracodawcy wolną rękę do wprowadzania (lub zmiany) poszczególnych zapisów. Tak było sześć

lat temu, gdy trwały prace nad obecnie obowiązującym Regulaminem pracy GMMP. Mimo zgłoszenie licznych uwag i zastrzeżeń przez związki zawodowe – sama Solidarność przedstawiła ich setkę – regulamin został wówczas wprowadzony w dyrekcyjnej wersji z przepisanyymi, zwłaszcza w załącznikach, całymi fragmentami ustaw oraz ministerialnych rozporządzeń, które obowiązują i bez tego. W efekcie obecnie mamy w regulaminie zapisy np. zabraniające kobietom pracy pod ziemią w kopalni (której dla odmiany nie mamy), a młodocianym połowu i patroszenia ryb, wywożenia obornika (ciekawe skąd i dokąd?) oraz prac związanych z kontaktem ze zwierzętami jadowitymi. Tak jakby nasz zakład był siedliskiem zmij, a nie fabryką – również zgodnie z regulaminem – produkującą samochody, z których jesteśmy dumni. **(red.)**

Moda na przedłużanie

Korzystając z możliwości stworzonych przez niedawną nowelizację Kodeksu Pracy dyrekcja ACG wystąpiła w połowie października z propozycją zawarcia porozumienia przedłużającego okres rozliczeniowy czasu pracy do 12 miesięcy. Jednocześnie przedstawiając projekt takiego dokumentu.

Międzyzakładowa Solidarność zaprezentowała natomiast zgłoszone przez pracowników ACG obawy i uwagi dotyczące organizacji czasu pracy. Zwracali oni m.in. uwagę na zbyt późne powiadamianie o zmianach harmonogramów (grafików) pracy, uniemożliwiające planowanie życia rodzinnego, powtarzające się – a do tego zbyt częste – kolejne zmiany tego samego dnia w grafikach. Pracownicy krytykowali brak dodatkowego wynagrodzenia za

pracę w nadgodzinach, które są rozliczane dniami wolnymi oraz odpracowywanie dni „a konto”, jak również wyznaczania pracy w dni harmonogramowo nieprodukcyjne. Podkreślano zarówno uciążliwość, jak i zagrożenie bezpieczeństwa pracy wynikające ze zlecenia nadgodzin przed lub po zmianie nocnej. Przypominali, że nadgodziny oznaczają nie tylko dodatkowy wysiłek, ale i koszty dojazdu w przypadku zostawiania dodatkowe cztery godziny przed lub po harmonogramowej dniówce. Jak podkreśla Solidarność wszystkie zgłoszone przez załogę kwestie (a było ich kilkanaście) powinny zostać uwzględnione w porozumieniu określającym zasady organizacji czasu pracy, w tym ewentualnego wydłużenia okresu rozliczeniowego. **(rd.)**

Nowa kadencja SIP w ACG

Społeczni inspektorami pracy w ACG na nową czteroletnią (2013-17) kadencję zostali **Damian Białas, Roman Macioszek i Rafał Wajda**. Jako, że liczba zgłoszonych kandydatów była równa ilości mandatów do obsadzenia Komisja Skrutacyjno-Wyborcza zadecydowała o obsadzeniu mandatów grupowych SIP-owców bez głosowania.

Zgodnie z regulaminem w takiej sytuacji do wyboru wystarczają bowiem – podobnie jak w przypadku wyborów samorządowych radnych w małych gminach – podpisy popierające poszczególnych kandydatów. Tajne głosowanie, w którym brać będą jednak sami SIP-owcy podczas swojego pierwszego spotkania, konieczne natomiast będzie do wyboru zakładowego społecznego inspektora pracy.

Jako, że ustawowym zadaniem SIP-owców jest pilnowanie, aby zakład pracy zapewniał bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz przestrzegał uprawnień pracowniczych, a także udział w ustalaniu okoliczności i przyczyn powstawania wypadków przy pracy, jak również opiniowanie planów poprawy warunków BHP. Dlatego też właśnie nowo wybranym społecznym inspektorom pracownicy ACG powinni – we własnym, dobrze pojętym interesie – zgłaszać wszelkie uwagi oraz zastrzeżenia dotyczące zasad i standardów BHP. Oni nie tylko mogą najszybciej podjąć skuteczną interwencję, ale mają także prawo do sformułowania pisemnych zaleceń, nakazujących usunięcie stwierdzonych uchybień. **(sp)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIĘDZYKŁADOWEJ 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 4 GRUDNIA 2013 R.

Koszt samego balu wynosi 300 zł od pary, natomiast w przypadku skorzystania z noclegu cena wzrasta do 450 zł. Liczba miejsc ograniczona, decyduje kolejność zapisów. **(z)**