



Międzyszakładowa 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

**Solidarność**

Nr 13 (213)

10 GRUDNIA 2013 R.

Niech zbliżające się Święta Bożego Narodzenia  
spędzone w gronie najbliższych  
w zdrowiu i radości  
oraz rodzinnej atmosferze  
przyniosą wiele radości,  
a kolejny Rok 2014  
niech będzie  
czasem sukcesów  
oraz realizacji  
osobistych zamierzeń  
wszystkim pracownikom i ich rodzinom życzy



Międzyszakładowa Organizacja Związkowa  
NSZZ Solidarność GMMP

## Kalendarz stale zmieniany

Liczne uwagi zgłaszane przez pracowników związkowi zawodowemu po przedstawieniu projektu kalendarza pracy, a szczególnie nierozważnie z nim związany plan urlopów, sprawiły, że organizacje związkowe jeszcze w listopadzie zwróciły się do pracodawcy o wspólne przeprowadzenie analizy urlopowych wniosków załogi.

Dyrekcja postanowiła jednak na początek przeprowadzić tzw. konsultacje indywidualne z pracownikami za pośrednictwem bezpośrednich przełożonych. Efektem jest jednak głównie spore zamieszanie, którego przykładem jest przerwa urlopową zaplanowaną na 27-30 stycznia 2014. Niby mająca pozwalać na wyjazd z dziećmi na zimowe ferie, tyle tylko, że obejmująca cztery dni w środku przerwy w zajęciach szkolnych (wypada od 20 stycznia do 2 lutego 2014), a do tego po tym urlopie w kalendarzu zaplanowano pracę zarówno w piątek (31 stycznia), jak i sobotę (1 lutego). Słowem najwyraźniej starano się, aby wyjazd nie był zbyt długi... Później ogłoszono wprawdzie, że 31 stycznia oraz ostatnie dni grudnia będą dniami bez produkcji, co jednak nie zmienia faktu, że w kalendarzu pozostają dniami roboczymi. Ani polskie, ani unijne

prawo pracy nie przewiduje czegoś takiego jak „dzień nieprodukcyjny”. W kalendarzu pracy mogą znajdować się tylko dni robocze i wolne. Trzeciego wyjścia nie ma.

Podobnych „kwiatków” pracownicy zgłaszają więcej i dlatego chyba najwyższy czas, aby dyrekcja przeprowadziła konsultacje kalendarza ze związkami zawodowymi, które tych pracowników reprezentują. Szczególnie, że nawet podczas tych indywidualnych narad z ludźmi mogą i powinni być obecni przedstawiciele związków zawodowych reprezentujących poszczególnych zatrudnionych. Mają oni do tego takie samo prawo, jak zatrzymany przez policję do adwokata. **(zz)**

## Zasady uzgodnień

Ustalenie zasad uzgadniania zmian zapisów w Regulaminie Pracy GMMP było pierwszym zadaniem wspólnego zespołu, mającego uporządkować regulaminowe zasady. W skład zespołu wchodzi przedstawiciel pracodawcy oraz wspólna reprezentacja wszystkich organizacji związkowych. Podczas uzgadniania treści regulaminów prawo wymaga, aby związki zawodowe przedstawiały wspólne stanowisko. **(rd)**

Uderzeniem w karoserię innego auta końcówką norfika, która nie miała jak wrócić na swoje miejsce zakończyło się zjechanie ze stanowiska testowego samochodem w niewłaściwą stronę, choć najprawdopodobniej zgodnie ze wskazaniem sygnalizatora. W efekcie wymieniono niesprawne czujniki sterujące pracą linii oraz ukarano pracownicę, która spojrzała na niewłaściwe zielone światło. Jednocześnie paliły się bowiem dwa.

## Awaria na zielonym

Taką sytuację potwierdzały późniejsze zdjęcia, na których było wyraźnie widać palące się na zielono oba sygnalizatory, choć taka sytuacja jest technologicznie niemożliwa – urządzenie do wypinania norfika nie może być aktywne jednocześnie w obu kierunkach. Mimo to przełożeni całą winą obarczyli pracownicę, twierdząc, że maszyna się nie myli (choć ta przekonywała, że na sto procent miała zielone światło). Niestety najwyraźniej zapomnieli, że czasem się psuje lub też jej wskazania są – najdelikatniej mówiąc – niezbyt trafne. Z tym ostatnim na co dzień mają do czynienia wszyscy oglądający telewizyjne prognozy pogody. Przygotowuje je bowiem maszyna, komputerem zwana i choć ponoć się nie myli, to prognozy dość często się nie sprawdzają.

Nawet bowiem sprawna – czyli z założenia niemyląca się – maszyna może pokazywać błędne wskazania, gdy otrzymywać będzie fałszywe dane. Taka sytuacja z angielska nazywana jest GIGO (skrótowiec od *Garbage In, Garbage Out*, czyli śmieci na wejściu, śmieci na wyjściu) i ma miejsce, gdy np. czujniki nie działają poprawnie. Bez znaczenia jest przy tym, czy całe urządzenie działa na zasadzie cyfrowej (czyli dodaje zera i jedynek z prędkością gigahercową), czy też analogowej (przetwarza sygnał ciągły). Zatem, gdy było już wiadomo, że czujniki sterujące nadawały się do wymiany, a zatem były co najmniej częściowo niesprawne, to należało przestać upierać się, że pracownica stała się daltonistką. Szczególnie pamiętając, iż kobiety rozpoznają kolory zdecydowanie lepiej od mężczyzn.

Jednocześnie należy podkreślić, że ukaranie obniżeniem oceny – i w efekcie brakiem premii FCP – pracownicy, która najprawdopodobniej została wprowadzona w błąd przez sygnalizator niesprawnego urządzenia jest nie tylko po ludzku niesprawiedliwie, ale także wątpliwe prawnie. Natomiast znalezienie sobie ofiary wśród załogi, bez uwzględnienia faktu, że światło zielone na obu sygnalizatorach nieomyślnie maszyny nieomyślnie wskazywało na awarię mocno na bakier jest zarówno z poszanowaniem zasad współżycia społecznego, jak i społeczno-gospodarczym przeznaczeniem prawa.

Jeśli natomiast liderzy uważają, że ich podwładni mają kłopoty z rozpoznawaniem kolorów to może powinni – przykładowo w formie kaizen – zaproponować, aby barwę zielonego sygnalizator zamienić na niebieską. Jest to bowiem jedna barwa tęczy, z którą nie mają problemów daltoniści. Z tego właśnie powodu niebieskie jest logo Facebooka, gdyż jego twórca Mark „Zuck” Zuckerberg jest właśnie daltonistą (jak kilka procent wszystkich ludzi) i innych barw specjalnie nie rozpoznaje, a bezwypadkową jazdę samochodem zawdzięcza stałemu układowi światel w sygnalizatorach ulicznych. Zielone jest zawsze na samym dole. **(Mrs)**

## Biesiada związkowa

Dokładnie w 15 rocznicę powstania Solidarności GMMP (założonej i początkowo noszącej nazwę Solidarność Opel Polska) – **w sobotę 18 stycznia 2014** – w hali widowisko-sportowej w Gliwicach Sośnicy odbędzie się jubileuszowa **związkowa biesiada**. Prowadzić ją będzie **Andrzej Miś**, znany prezenter Radia Piekary, natomiast grać i bawić zebranych ma zabrzański zespół **Arkadia Band**.

Biesiada rozpocznie się o godz. 16 i potrwa do godz. 21. Każdy jej uczestnik otrzyma pamiątkowy kufel wraz z piwną zawartością, uzupełnianą na bieżąco w czasie trwania imprezy, wielkie golonko i zimne zakąski oraz bez limitów doskonałą zabawę. Nie zabraknie rzecz jasna również konkursów z nagrodami.

Zapisy na udział w biesiadzie przyjmowane są do 15 stycznia 2014 (środa) w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter). Koszt 15 zł od osoby, będącej związkowcem – urodzinowa biesiada organizowana jest bowiem tylko i wyłącznie dla członków NSZZ Solidarność GMMP. **(zz)**

## Już działają

Podczas pierwszego spotkania społecznych inspektorów pracy ACG wybranych na nową (2013-17) kadencję podzielono obowiązki i zadania tej służby. Zakładowym społecznym inspektorem pracy został wybrany **Rafał Wajda**, natomiast grupowymi SIP-owcami: **Roman Macioszek** na zmianie czerwonej oraz **Dariusz Białas** na zmianie zielonej. Cała trójka to związkowcy międzyzakładowej Solidarności GMMP.

Przypominamy, że to właśnie do SIP-owców należy zgłaszać wszelkie uwagi, zastrzeżenia oraz wątpliwości dotyczące zarówno samego miejsca pracy, jak i pomieszczeń socjalnych (szatnie, toalety itp.). Oni nie tylko niezwłocznie zajmą się sprawą, ale także postarają się rozwiązać problem. Złaski, że samemu będąc pracownikami nie mają kłopotów z ocenieniem jego uciążliwości oraz wynikających z niego zagrożeń.

Słońce oślepiające na stanowiskach pracy, zimne szatnie, mokre podłogi grożące skręceniem nogi, urwane wyłączniki światła czy też zatłoczone toalety to wszystko autentyczne przykłady, gdy w naszym regionie konieczna była interwencja SIP. Pozornie wszystkie te uciążliwości, od których świat się nie zaważył, ale już zdrowie tego czy innego pracownika mogłoby ucierpieć. A właśnie ochrona zdrowia i bezpieczeństwo każdego zatrudnionego jest zasadniczym celem społecznej inspekcji pracy. **(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 14 STYCZNIA 2014 R.

## Nowy wymiar ochrony prawnej CDO24

## Pakiety do wyboru

Cztery pakiety ochrony prawnej oferowane przez CDO24 mają obecnie do wyboru związkowcy Solidarności GMMP. Tym samym możliwe jest dopasowanie oczekiwanej pomocy prawnej do indywidualnych potrzeb, zwłaszcza, że wszystkie pakiety są z segmentu premium.

Cały czas bezpłatnie członkowie międzyzakładowej Solidarności korzystać mogą z pakietu **Premium** – wystarczy tylko odebrać darmową związkową kartę CDO24. Pakiet Premium zapewnia ochronę prawną w ponad dwudziestu przypadkach (ich pełną listę można otrzymać w siedzibie Solidarności GMMP, budynek G-5, parter) obejmujących m.in. kolizje i wypadki komunikacyjne, uszkodzenia mienia dokonane przez osoby trzecie, szkody spowodowane powodzią oraz skutkami błędów medycznych (lekarskich), sprawy związane z zakresem władzy rodzicielskiej i obowiązkiem alimentacyjnym, prawo testamentowe oraz dziedziczenie, procedur i aspektów postępowań komorniczych. W ramach pakietu Premium można skorzystać z dziesięciu porad prawnych w trakcie umowy trwającej do końca października 2014.

Porady prawne bez żadnego limitu można natomiast uzyskać, korzystając z pakietu **Premium Plus**, który ma również powiększony zakres ochrony

prawnej o dodatkowe siedemnaście przypadków z zakresu praw konsumenckich, majątkowych oraz małżeńskich. Za korzystanie przez rok z pakietu Premium Plus trzeba dopłacić jednorazowo 35 zł. Zmiana pakietu z Premium na Premium Plus możliwa jest przy tym w trakcie trwania umowy, gdy np. wyczerpiemy limit dziesięciu darmowych porad.

Podobnie jak w latach ubiegłych możliwe jest objęcie ochroną prawną członków najbliższej rodziny (współmałżonek, dzieci, rodzice lub teściowie, w sumie jednak maksymalnie pięć osób). Koszt – niezależnie od liczby osób objętych ochroną – 40 zł rocznie w przypadku pakietu **Premium Rodzinny** lub 75 zł rocznie, gdy w grę wchodzi **Premium Plus Rodzinny** (przy wcześniejszym wykupieniu pakietu Premium Plus będzie to 40 zł). Zakres ochrony pakietów rodzinnych jest dokładnie taki sam, jak indywidualnych.

Wszystkie związkowe pakiety obejmują opcję **CDO-Moto**, upoważniającą do bezpłatnego samochodu zastępczego w przypadku uszkodzenia auta, wypadku lub kolizji, do której doszło nie z winy kierującego oraz możliwości skorzystania z bezpłatnej infolinii (0-801-003-138).

Dodatkowe informacje dotyczące ochrony prawnej CDO24 można uzyskać w siedzibie międzyzakładowej Solidarności. **(rd)**

## Pranie ryczałtowe

Jednym z kodeksowych obowiązków pracodawców jest obowiązek zapewnienia pracownikom prania, konserwacji oraz naprawy odzieży i obuwia roboczego. Cześć firm – tak jak GMMP – zleca to zadanie specjalistycznym spółkom, inne zaś swoim pracownikom. To drugie rozwiązanie obowiązuje w Voith Oddział Gliwice, gdzie zatrudnieni sami piorą swoją odzież roboczą, do niedawna otrzymując na ten cel paczkę proszku do prania raz na kwartał. Ostatnio jednak gliwicki Voith postanowił ekwiwalent za pranie rozliczać w gotówce i zamiast proszku pracownicy dostają co miesiąc 10 zł do wypłaty (nieopodatkowane, czyli cała kwota „na rękę”).

Przeciwko nowym zasadom zdecydowanie zaprotestowali jednak pracownicy. Przy czym nie chodziło o sam fakt gotówkowej wypłaty ekwiwalentu za pranie – generalnie taką właśnie powinien

on mieć formę, gdyż kosztem prania jest nie tylko konieczność zakupu środków piorących, ale także wody, energii elektrycznej, pokrycie amortyzacji pralki (oczywiście tylko za pranie roboczych ciuchów) oraz praca praczki – ale jego symboliczna wysokość, jak również forma naliczania. Dlatego też międzyzakładowa Solidarność GMMP działając w imieniu pracowników gliwickiego Voith, wystąpiła do pracodawcy aby ryczałt za pranie został podniesiony oraz wypłacany – zgodnie z propozycją załogi – co kwartał. Takie rozwiązanie pozwoli pracownikom kupić za wypłacony ekwiwalent proszek, bez konieczności odkładania co miesiąc dychoy z wypłaty, co przy poziomie zarobków w Voith jest po prostu trudne. Jednocześnie spełnione zostaną wszystkie kodeksowe wymogi dotyczące ekwiwalentu za pranie odzieży roboczej. **(z)**

## Na telefon (służbowy)

Każda grupa robocza gliwickiego Voith otrzymała służbowy telefon komórkowy z aktywną kartą, tak że nie będzie już problemów z szybkim kontaktem zarówno z przełożonymi, jak i poszczególnymi zespołami. Nikt nie będzie już oczekiwał, że pracownicy w służbowych sprawach dzwonić będą z prywatnych telefonów, których wszak nie muszą posiadać (podobnie jak pieniędzy na koncie komórki na kartę). Tym samym ucięte zostaną również spory, który z członków grupy roboczej ma dzwonić do lidera czy też kierownika, nierzadko

poprzedzane przeglądem taryf, aby ustalić z którego telefonu takie połączenie wyjdzie najtaniej. Z drugiej zaś strony zniknie problem, że z którąś grupą na terenie zakładu nie ma kontaktu, gdyż nie można się do nikogo dodzwonić.

Dyrekcja Voith zapowiedziała, że ma już odpowiednią liczbę telefonów, kart SIM i ładowarek, aby wyposażać w nie wszystkie zespoły robocze. Słowem służbowa komórka stanie się takim samym wyposażeniem pracowników Voith jak np. mop czy komplet narzędzi do pracy. **(zz)**