

**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 03 (228)****6 MARCA 2015 R.**

Zapewnić stabilną pracę

Podczas swojej wizyty w Gliwicach pod koniec lutego **Peter Thom**, wiceprezes Grupy Opel ds. produkcji rozmawiał z przedstawicielami NSZZ Solidarność GMMP zasiadającymi w Europejskiej Radzie Pracowników (EEF) Opel/Vauxhall **Mariuszem Królem** i **Robertem Potempą** nad problemami pracowników naszego zakładu.

Najwięcej uwagi poświęcono sprawom związanym z wdrożeniem do produkcji Astry nowej generacji – związkowcy podkreślali zagrożenia, jakie niosą ciągłe zmiany harmonogramów i organizacji pracy działające demotywująco na załogę oraz zwracali uwagę na brak stabilności zatrudnienia wynikającego z korzystania z pracowników tymczasowych. Zwracano uwagę, iż pozorne oszczędności wynikające przykładowo z niezatrudniania pracowników agencyjnych w okresie przerw urlopowych są znacznie mniejsze, niż straty wynikające z ich mniejszego zaangażo-

wania i efektywności, będącej skutkiem wysokiej fluktuacji wśród osób zatrudnianych tymczasowo. Dlatego też przedstawiciele Solidarności zaapelowali, aby w jak największym stopniu załogę stanowiły osoby zatrudnione bezpośrednio przez GMMP, zwłaszcza, że **Peter Thom** stwierdził, iż celem firmy nie jest określony poziom zatrudnienia pracowników tymczasowych, lecz najwyższa jakość i wydajność. Nie ulega wątpliwości, że zapewniają je pracownicy mający zapewnione stabilne miejsca pracy i dobre warunki zatrudnienia.

Mając to na uwadze związkowcy przypomnieli, że już obecnie konieczne są działania, które zapewnią naszemu zakładowi odpowiedni wolumen produkcji po 2018, kiedy to GMMP pozostanie z jednym modelem. **Peter Thom** zapewnił, że do końca przyszłego roku zapadną wiążące decyzje, mające na celu jak najwyższe wykorzystanie potencjału produkcyjnego Gliwic w kolejnych latach. **(red.)**

Groźne badania zastępcze

Podczas gliwickiego spotkania związkowców z **Peterem Thomem**, wiceprezesem Grupy Opel ds. produkcji powrócono do, sygnalizowanej już dwa lata temu, kwestii opracowania w drodze dialogu społecznego programu dla pracowników po pięćdziesiątce oraz zapewnienia im odpowiednich stanowisk pracy. NSZZ Solidarność wielokrotnie wyzwała do rozpoczęcia prac nad takim programem. Tym bardziej, że nie zastąpi go w żadnym wypadku zaproponowany przez dyrekcję dobrowolny pakiet badań medycznych „45 plus”. Ogranicza on bowiem te badania tylko do punktu medycznego, a ewentualne konsultacje do lekarza zakładowego. Dlatego nawet, jak wyniki badań pozostaną do wyłącznej wiedzy pracownika, to niewykluczone, że ich zbiorcza analiza znajdzie odbicie w skierowaniach na badania okresowe. Będących podstawą do uzyskania wymaganej prawem zdolności do pracy na danym stanowisku. I szumne zapowiedzi o „zapobieganiu” spowodowane zostaną do zwolnień. **(sp)**

Aneksy do (ponownej) korekty

Jak już informowaliśmy od początku 2015 **place wszystkich pracowników GMMP** w Gliwicach **wzrosły o 4,34 proc.**, przy czym podwyżka w tej wysokości – zgodnie z porozumieniem płacowym zawartym przez międzyzakładową Solidarność – **obejmować miała zarówno stawki zasadnicze** (widelkowe), **jak i IMPU**. Nie miało przy tym znaczenie, czy zatrudniony pozostawał na dotychczasowym

poziomie widelkach płacowych, czy też awansował. Zgodnie z porozumieniem były też pierwsze aneksy płacowe, które w styczniu trafiły do pracowników.

Później jednak – z kompletnie niewiadomych przyczyn – część zatrudnionych otrzymała zmienione aneksy, które przewidywały wzrost płacy zasadniczej o 4,34 proc., ale już nie IMPU. Jako, że tak zmienione aneksy w oczywisty sposób naru-

Zgodnie z obowiązującym, wynegocjowanym przez NSZZ Solidarność, porozumieniem płacowym do końca 2016 wszystkie przejścia w widelkach odbywać się mają na dotychczasowych zasadach. Tym samym możliwy jest jednorazowy awans pracownika o kilka szczebli, oczywiście pod warunkiem posiadania odpowiedniego stażu pracy w GMMP Gliwice oraz średniej ocen z ostatnich dwóch lat.

Stałe zasady

To bowiem właśnie **staż pracy** oraz **średnia ocen półrocznych** z minionych dwóch lat są – od lat zresztą – **jedynymi kryteriami awansu na wyższy szczebel drabinki płacowej**. Przy czym wymagane jest spełnienie obu tych kryteriów jednocześnie (czyli nie dając sam staż pracy, podobnie jak mogą do przejścia w widelkach nie wystarczyć jedynie dobre oceny półroczne). Nie ma natomiast żadnych innych warunków. Zatem także ograniczającego możliwość przejścia tylko o jeden poziom w widelkach płacowych, co w tym roku dyrekcja usiłowała zastosować w stosunku do kilku pracowników.

Takie ograniczenie możliwości przejścia w widelkach byłoby zresztą zarówno niezgodne z obowiązującymi od lat porozumieniami zbiorowymi (obecne zasady awansu w płacowej drabince obowiązują od 2007), ale również niezgodne z przepisami Kodeksu pracy, zabraniającymi nierównego traktowania zatrudnionych. W oczywisty sposób dyskryminacyjną praktyką byłoby bowiem, gdy spełniający identyczne kryteria pracownicy zostaną przesunięci na różne poziomy widelki płacowych. Dodatkowo, gdy zasady awansu są z góry jasno i jednoznacznie określone, a do tego zobiektywizowane (czyli możliwe do oceny oraz weryfikacji), to – co potwierdzają wyroki Sądu Najwyższego – pracownik ma prawo domagać się wyższej stawki.

Dlatego zawsze twardo broniąca interesów pracowniczych międzyzakładowa Solidarność stanowczo zaprotestowała przeciwko próbom arbitralnego ograniczania możliwości przejścia w widelkach płacowych tylko o jeden poziom. Związkowe argumenty przekonały dyrekcję GMMP, która zapowiedziała, że korektę aneksów płacowych w sytuacji, gdy pracownik przeszedł w widelkach na poziom niższy niż wynikający z jego stażu pracy oraz osiągniętej średniej ocen. Jednocześnie wszystkie osoby, które dotyczy taka sytuacja powinny jak najszybciej zgłosić się do siedziby międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter), całą sprawę jak najszybciej wyjaśnić i skorygować. **(rd.)**

szwały zapisy obowiązującego porozumienia płacowego natychmiast zdecydowanie zaprotestowała NSZZ Solidarność. Dyrekcja zapowiedziała niezwłoczną korektę zmienionych aneksów. Wszyscy pracownicy, którzy nadal nie dostali aneksów płacowych przewidujących wzrost o 4,34 proc. zarówno stawki zasadniczej, jak i IMPU powinni jak najszybciej zgłaszać się do siedziby międzyzakładowej Solidarności GMMP (budynek G-5, parter), aby jak najszybciej wyjaśnić całą sprawę. **(22)**

Związkowy protest

Działające w GMMP organizacje związkowe wspólnie zaprotestowały przeciwko planom planowania pracownikom działu jakości sześciodniowego tygodnia pracy w rozpoczętym właśnie okresie rozliczeniowym. W piśmie skierowanym do dyrekcji organizacje związkowe przypomniły, że Regulamin Pracy GMMP dopuszcza wprowadzenie sześciodniowego rozkładu czasu pracy jedynie dla pracowników grupy utrzymania ruchu, a zatem nie jest to możliwe w przypadku pracowników pozostałych wydziałów i grup.

Konieczna byłaby do tego zmiana zapisów regulaminu, co jednak – zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy – wymaga ich uzgodnienia ze związkami zawodowymi. A to nie miało miejsca. Zresztą organizacje związkowe są jednoznacznie zdecydowane przeciwne możliwości wprowadzenia sześciodniowych rozkładów czasu pracy. Zatem takie zmiany regulaminu – nawet, gdyby dyrekcja próbowała je uzgodnić – i tak nie weszłyby w życie.

Jak bowiem podkreślił w swoich wyrokach Sąd Najwyższy – „regulamin pracy wydany przez pracodawcę bez wymaganego uzgodnienia z zakładową organizacją związkową nie ma mocy wiążącej”. Co więcej działania pracodawcy mające na celu jednostronne zmiany zapisów regulaminu mogą być uznane za utrudnianie działalności związkowej prowadzonej zgodnie z ustawą, za co grożą sankcje karne.

Dlatego też jednocześnie działające w GMMP organizacje związkowe we wspólnym piśmie domagały się niezwłocznego wycofania ogłoszonych – a niezgodnych z zapisami regulaminowymi – zmian w rozkładach czasu pracy pracowników działu jakości, mających obowiązywać od marca do czerwca 2015 oraz skorygowania ich harmonogramów czasu pracy, tak by przewidywały standardowy pięciodniowy tydzień pracy. **(zz)**

Szwedzkie rozwiązania

Władze Göteborga, drugiego co do wielkości miasta Szwecji wprowadziły – na razie na próbę w domu opieki – 6-godzinny, zamiast 8-godzinny dzień pracy przy zachowaniu płacy pracowników w tej samej wysokości. Jak podaje dziennik „Rzeczpospolita” projekt wymaga zatrudnienia 14 nowych pracowników, ale władze miejskie uważają, że będzie się to opłacać.

– Mamy nadzieję, że skrócenie czasu pracy wpłynie pozytywnie na zdrowie pracowników oraz zmniejszy ich absencję chorobową – twierdzi

Z okazji Dnia Kobiet składamy najserdeczniejsze życzenia wszystkim Paniom. Życzymy Wam dużo zdrowia, wszelkiej pomyślności, wiele radości i spełnienia marzeń

NSZZ **Solidarność** GMMP



*Na każdą przedstawicielkę ładniejszej połowy ludzkości należącej do Solidarności GMMP niezależnie od życzeń w związkowej siedzibie czeka upominek z okazji Dnia Kobiet. W tym roku jest to bon upominkowy o wartości 50 zł do sieci drogerii, który pozwoli każdej z pań wybrać sobie indywidualnie dobrą kosmetykę. Bony upominkowe są ważne przez pół roku – co oznacza, że zakup może być dobrze przemyślany – natomiast odbierać je można w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (G-5, parter) do końca marca 2015. **(rd)***

Za robocze święto

Zgodnie z Kodeksem Pracy za pracę w święto pracownikowi przysługuje inny dzień wolny (zatem **czarna dniówka plus wolne w innym terminie**) lub – gdy nie dostanie wolnego od pracodawcy do końca okresu rozliczeniowego – dodatek do wynagrodzenia w wysokości 100 proc. (czyli **podwójna stawka**). Przy czym dla pracowników

delegowanych za granicę przy ustalaniu normy czasu pracy obowiązujące są polskie święta ustawowe, których w ciągu całego roku jest trzynaście.

Należy jednak pamiętać, że zgodnie z Kodeksem Pracy termin dnia wolnego za pracę w święto (podobnie jest z niedzielą) wskazuje pracodawca. Ma na to cały okres rozliczeniowy, czyli w naszym zakładzie cztery miesiące. Więcej informacji można uzyskać w siedzibie Solidarności GMMP. **(z)**

Wymagający zmian regulamin

Uzgodnione, wspólne propozycje zmian w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) przedstawiły pracodawcy wszystkie organizacje związkowe działające w GMMP. Oznacza to powrót do jednolitego związkowego stanowiska w kwestii funduszu socjalnego, co samo w sobie niewątpliwie powinno cieszyć. Tym bardziej, że nikt z pracowników nie ma wątpliwości, że zapisy Regulaminu ZFŚS – szczególnie te niepotrzebnie komplikujące otrzymanie świadczeń lub nakładające obowiązek przekazywania pracodawcy dodatkowych danych osobowych (np. kopii PIT) – wymagają korekty i to szybko.

Obecna wspólna związkowa propozycja zmian w Regulaminie ZFŚS praktycznie pokrywa się z uwagami oraz propozycjami zgłaszanymi przez NSZZ Solidarność w marcu 2013 do ówczesnego dyrekcyjnego projektu regulaminu. Niestety wówczas nie udało się stworzyć wspólnego stanowiska związkowego i wykorzystując ten fakt dyrekcja mogła jednostronnie wprowadzić zapisy wygodne z punktu widzenia administratora funduszu (jest nim pracodawca), a nie korzystających z niego pracowników. Tymczasem istotą i ustawowym celem ZFŚS jest wsparcie osób znajdujących się w trudnej sytuacji życiowej, rodzinnej i materialnej, a nie wygoda osób zarządzających pieniędzmi z funduszu.

Skutki ówczesnego braku wspólnego stanowiska związkowego są poważne i niestety mogą być długo odczuwalne przez załogę naszego zakładu. W marcu 2013 wprowadzenie zmian w Regulaminie ZFŚS wymagało uzgodnienia ze związkami zawodowymi i gdyby te były solidarne, to bez ich zgody nie mógł pojawić się w regulaminie żaden zapis. Natomiast obecnie, w marcu 2015 organizacje związkowe – nawet działając wspólnie – mogą jedynie wnioskować o wprowadzenie niezbędnych zmian w treści regulaminu. Dyrekcja nie musi jednak tych wniosków uwzględniać (lub może je przyjąć tylko w części), chyba, że zgłaszane przez stronę związkową zmiany będą wynikały wprost z przepisów powszechnie obowiązującego prawa. Te ostatnie najczęściej dają jednak sporą swobodę przy tworzeniu regulaminu funduszu, co zresztą pracodawca w dużej mierze wykorzystał przed dwoma laty.

Cóż, kolejny raz potwierdziło się, że zdecydowanie lepiej być mądrym przed szkodą, a jeszcze lepiej już wówczas – czyli przed szkodą – wypracować wspólne stanowisko związkowe. **(MrS)**

M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09
TEL. ZAKŁADOWE 1-92-09, 12-333, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 25 MARCA 2015 R.

(zz)