

**Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego****Nr 06 (231)****15 MAJA 2015 R.**

Na razie bez uzgodnień

Cały czas nawet nie rozpoczęły się kadeksowe uzgodnienia ewentualnych zmian w Regulaminie Pracy GMMP dotyczących organizacji pracy na Tłoczni oraz w grupach pośrednich (jakość, materiałówka itd.), choć związki zawodowe kilkakrotnie zgłaszały gotowość rozpoczęcia rozmów. Nie został także ustalony termin zakończenia tych uzgodnień, gdyż jego wyznaczenie jest po prostu niemożliwe.

Tym bardziej, że – jak podkreśliły organizacje związkowe działające w GMMP we wspólnym stanowisku – pracodawca nie przedstawił niezbędnych szczegółowych zapisów zmian w regulaminie pracy, zwłaszcza w zakresie:

- **zapewnienia dodatku do wynagrodzenia** dla pracowników, którzy mieliby harmonogramowo planowaną pracę przez sześć dni w tygodniu;
- **ustalenia maksymalnej liczby czarnych dni** roboczych w soboty;
- **ustalenia zasad określających uzgadnianie terminów udzielania przesuniętych dni wolnych;**
- **ustalania grafików pracy** na cały okres rozliczeniowy obejmujący planowaną pracę przez sześć dni w tygodniu;
- **uzgadniania zmian harmonogramów pracy** w trakcie trwania okresu rozliczeniowego.

Bez choćby projektu takich szczegółowych rozwiązań dotyczących ogólnie zaproponowanych zmian w Regulaminie Pracy GMMP ustalenie realnego terminu zakończenia uzgodnień jest w oczywisty sposób niemożliwe. Podobnie jak wyznaczenie dokładnej daty naturalnej śmierci ...

Dlatego też aby uzgodnić treść regulaminowych zmian trzeba rozmawiać, a nie forsować ustalenie daty, po której dyrekcja będzie mogła dowolnie zmienić treść regulaminu pracy (więcej pisaliśmy o tym w poprzednim MOPLIKu 05/2015). Szczególnie, gdy zamierza się rozwiązać problem w drodze dialogu społecznego.

Warto też zauważyć, iż zgodnie z argumentami podnoszonymi przez dyrekcję ewentualna zmiana organizacji czasu pracy na Tłoczni ma kluczowe znaczenie dla „wdrożenia w roku bieżącym produkcji nowego modelu Astry”. Zatem ma charakter przejściowy i nie wymaga wprowadzania zmiany regulaminu pracy. Wystarczy podpisać w tej sprawie porozumienie zbiorowe obowiązujące na czas wdrażania nowej Astry, czyli praktycznie kilka miesięcy. Oczywiście takie porozumienie powinno również zawierać szczegółowe zasady regulujące zasady pracy przez sześć dni w tygodniu oraz wprowadzające dodatek do wynagrodzenia z tego tytułu. **(rd.)**

Podobnie jak dwa lata temu przedstawiciel Sierpnia '80 podpisał – wbrew wspólnemu stanowisku organizacji związkowych działających w naszym zakładzie – dyrekcyjny projekt zmian w Regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS), choć ten nie przewidywał ani stałego poniesienia progów dochodowych, ani nie znosił obowiązku przedstawiania kopii deklaracji podatkowych (PIT). Tym samym nie tylko złamał związkową jedność, ale przede wszystkim wprowadził rozwiązania wygodne dla pracodawcy, a jednocześnie niekorzystne dla pracowników.

Jak dyrekcja zagrała

Sytuacja była tym bardziej zastanawiająca, że tego samego dnia, gdy dyrekcja GMMP przesłała swój projekt zmian w Regulaminie ZFŚS wszystkie organizacje związkowe – w tym również Sierpień '80 – przyjęły wspólne stanowisko, w którym domagały się m.in. **stałego podniesienia progów dochodowych**, wynikającego z tego **zwiększenia preliminarza (planu) wydatków o 400 tys. zł** przez zagospodarowanie części, blisko milionowej, nadwyżki bilansowej ZFŚS, **zastąpienia składowania kopii PIT oświadczeniami** pracownika o wysokości dochodu na członka rodziny oraz wprowadzenia zasady, że **wnioski do Komisji Socjalnej** dostarczane będą w zamkniętych kopertach, tak aby zawarte w nich dane osobowe mogły być – zgodnie z przepisami prawa – przetwarzane jedynie dla celów ZFŚS. Tym samym sekretarz Komisji Socjalnej, który zgodnie z Regulaminem ZFŚS nie ma prawa głosu, nie mógłby tym samowolnie wpływać na merytoryczny zakres jej prac.

To wspólne stanowisko poparła Komisja Zakładowa Sierpnia '80, co jednak nie przeszkodziło jego przewodniczącemu dosłownie w ciągu paru dni **podpisać dyrekcyjny projekt, który nie uwzględniał żadnego ze wspomnianych podstawowych wniosków związkowych**. Od pracowników zatem nadal będą żądane kopie PITów całej rodziny, a sekretarz Komisji Socjalnej będzie arbitralnie odrzucać niektóre wnioski, nie przekazując ich po prostu komisji! Natomiast wyższe progi dochodowe mają obowiązywać niewiele ponad siedem miesięcy (do końca grudnia 2015), po czym spadną one z tego poziomu, a wraz z nimi do niższych grup spora część załogi. Co więcej wyłamanie się jednej organizacji związkowej ze wspólnego stanowiska spowodowało, że dyrekcja dostała przysłowiową wolną rękę na wprowadzenie do regulaminu wygodnych dla siebie zapisów. Dla pracowników nic dobrego z tego nie wyniknie. Dlatego też musi pojawić się pytanie, co zyskali lub dostali ci, którzy pod takim rozwiązaniem się podpisali.

Przeforsowanie przez dyrekcję za pomocą kruczków prawnych – a nie uzgodnionego kompromisu – swoich zmian w Regulaminie ZFŚS w żadnym wypadku nie oznacza, że NSZZ Solidarność GMMP mówiąc kolokwialnie odpuści temat funduszu socjalnego. Wręcz przeciwnie – działając na podstawie art. 27 ustawy o związkach zawodowych będziemy szczególnie dokładnie monitorować, czy środki funduszu są kierowane z zachowaniem zasad regulaminowych do wszystkich pracowników spełniających kryteria uzyskania wsparcia oraz stanowczo domagać się **uzgadniania ze związkami zawodowymi przyznawanych pracownikom świadczeń**. Tym bardziej, że w tym ostatnim przypadku ustawa nie wspomina słowem o żadnym regulaminie. **(red.)**

Grafiki do poprawki

Mając na uwadze wnioski kontrolne Państwowej Inspekcji Pracy (szerzej omawiamy je w MOPLIKu 05/2015) związki zawodowe działające w GMMP wystąpiły do dyrekcji o zaprzestanie planowania pracownikom z innych grup niż utrzymanie ruchu w harmonogramach (grafikach) pracy sześciu roboczych dniówek w jednym tygodniu oraz skorygowania harmonogramów tak, aby przewidywały standardowy, pięciodniowy tydzień pracy.

Przypominamy, że **inspektorzy PIP potwierdzili, iż planowanie pracy przez sześć dni w tygodniu pracownikom spoza grupy utrzymania ruchu jest niezgodne z obowiązującym Regulaminem Pracy GMMP**. Dopuszcza on bowiem – jako wyjątek, od zasady organizowania pracy od poniedziałku do piątku – jedynie ustalania sześciodniowych rozkładów czasu pracy dla pracowników utrzymania ruchu. Tym samym nie jest to możliwe w przypadku pozostałych pracowników, np. działu jakości. Tymczasem od początku marca mają oni w harmonogramach zaplanowaną pracę przez sześć dni w tygodniu. Przy czym dodatkowy dzień jest przy tym traktowany jako przesunięta dniówka, a powinien jako praca w nadgodzinach. **(zz)**

Podwyżki w Voith

Zgodnie z wynegocjowanym przez NSZZ Solidarność porozumieniem płacowym o 3 proc. **wzrosły wynagrodzenia zasadnicze pracowników Voith Oddział Gliwice**. Podwyżka obowiązuje od 1 kwietnia 2015 i została już uwzględniona przy ostatnich, majowych wypłatach. Równocześnie uzgodniono, że do końca października 2015 zostanie uzgodniony w gliwickim Voith regulamin premiovania. Ma on wprowadzić jasne oraz czytelne zasady i kryteria przyznawania miesięcznej premii, która obecnie ma charakter uznaniowy, jak również ustalić jej wysokość.

W Voith regulacje płacowe obowiązują tradycyjnie od początku drugiego kwartału – co wynika z przyjętych w tej spółce zasad budżetowania – czyli o trzy miesiące później niż w GMMP oraz ACG/SCG. Tam wynegocjowane przez Solidarność podwyżki płac weszły w życie 1 stycznia 2015. Szerzej pisaaliśmy o nich w MOPLIKu 01/2015. **(rd)**

Wspólne spodnie

Ostatnio część pracowników Voith otrzymała ubrania robocze nie dość, że używane, to jeszcze oznaczone imieniem i nazwiskiem innej osoby. O ile przydzielenia odzieży ochronnej z odzysku (ale już nie butów) jest dopuszczalne przez prawo – pod warunkiem, że nie straciła ona „cech użytkowych”, czyli była wykorzystywana krócej niż przewiduje norma i przykładowe ogrodniczki nie składają się z samych łat – to już umieszczanie na nich niewłaściwych personaliów stanowi oczywiście naruszenie przepisów Kodeksu Pracy. Jego art. 11¹ jednoznacznie nakłada na pracodawcę obowiązek bezwzględnego szanowania godności i dóbr osobistych pracownika, do których z kolei Kodeks Cywilny zalicza m.in. nazwisko. Natomiast poszanowanie podstawowych zasad współżycia społecznego nakazuje unikanie sytuacji, które mogłyby zatrudnionego ośmieszać lub prowadzić do nieporozumień.

Problem przy tym nie jest akademicki, zwłaszcza biorąc pod uwagę, że pracownicy Voith piorą odzież roboczą w domu. Proszę bowiem spróbować wytłumaczyć nawet tylko średnio zazdrosnej żonie, że wrzucone do pralki spodnie z nadrukiem „Justyna S.” osobiście przydzielił nam sam lider, a nie są konsekwencją nieuważnego lub zbyt chaotycznego uzupełniania garderoby po spotkaniu z koleżanką z pracy... Przy czym problem dotyczy nie tylko użytkownika odzieży z niefortunnym nadrukiem, ale również firmy. Nawet bowiem jak pracownik uszczerbku na zdrowiu od małżonki nie dozna, to spodnie po praniu mogą być w strzępach. **(Mrs)**

Rada Pracowników GMMP 2015-19

Musimy dobrze wybrać!

Podpisany przez 447 pracowników naszego zakładu – czyli znacznie więcej, niż wymagane ustawowo 10 proc. załogi – **wniosek o powołanie Rady Pracowników GMMP nowej (2015-19) kadencji został już przekazany pracodawcy**. Oznacza to, że teraz zgodnie z prawem powinna rozpocząć się procedura wyborcza w oparciu o uzgodniony już przez dyrekcję regulamin. Skład rady na każdą kadencję ustalają bowiem pracownicy w powszechnym głosowaniu.

Niezmienne ważne jest przy tym, aby w radzie pracowników jak najliczniej reprezentowane były silne związki zawodowe. Prawo gwarantuje radzie szeroki dostęp do informacji dotyczących sytuacji ekonomicznej zakładu oraz tzw. podstaw zatrudnienia, a pracodawca ma obowiązek ich udzielać na wniosek rady pracowników. Jej głównym zadaniem jest bowiem konsultowanie i opiniowanie działań pracodawcy prowadzących do zmiany w organizacji pracy, stanu i struktury załogi oraz mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia. Jednocześnie jednak sama rada nie może np. występować z żądaniem podwyżki płac, czy też reprezentować zatrudnionych ani w przypadku praw i interesów zbiorowych, ani tym bardziej indywidualnych. To są bowiem działania należące do wyłącznych kompetencji związków

zawodowych, które prowadzą także z dyrekcją wiążące uzgodnienia i negocjacje. Dzięki radzie organizacje związkowe mogą natomiast uzyskać szerszy dostęp do bieżących informacji, co pozwoli im jeszcze lepiej bronić interesów załogi naszego zakładu.

Jak zatem widać uprawnienia rady pracowników i związków zawodowych wzajemnie się uzupełniają. Dlatego tak **ważne jest, aby w skład rady wchodziło – tak jak ma to przykładowo miejsce w Niemczech – tylko związkowcy**. Oni najlepiej mogą i potrafią wykorzystać uzyskane informacje, a jedynie konsultacyjne uprawnienie rady, mogą wzmocnić związkowymi żądaniami i działaniami. Zwłaszcza, gdy będą to przedstawiciele reprezentatywnego związku zawodowego, jakim w GMMP jest NSZZ Solidarność.

Rada Pracowników GMMP nowej kadencji liczyć będzie – tak, jak dotychczas – siedem osób. Każdy, kto chce, aby rada skutecznie pomagała bronić jego interesów pracowniczych w wyborach powinien oddać swój głos na kandydatów rekomendowanych przez Solidarność GMMP: **Mariusza Króla, Roberta Potemę, Franciszka Szymurę, Roberta Walkowiaka, Tomasza Wańka, Mariana Kaima oraz Grzegorza Nowaka**. Oni najlepiej zadbają o nasze wspólne interesy. **(rd)**

Zapraszamy na piknik

Karnety na **Piknik Solidarności GMMP**, który odbędzie się w **sobotę 6 czerwca 2015** na terenie Śląskiego Rancho (Zabrze, ul. Webera 18), można codziennie nabyć w związkowej siedzibie (budynek G-5, parter). Pozwólą one nie tylko dobrze bawić się przy muzyce, ale również sprawdzić swoje szczęście w dwóch loteriach fantowych (popołudniowej i wieczornej), w których głównymi – ale nie jedynymi – nagrodami to rower i laptop. Losem na obie loterie będzie numer nadawany przy zakupie karnetu. Należy jednocześnie pamiętać, że nagrody można odbierać tylko bezpośrednio po losowaniu – warto zatem śledzić jego przebieg.

Estradową część pikniku rozpocznie **Dariusz Niebudek**, znany aktor i gospodarz programów w TV Silesia. Po nim na scenie występować będą zespoły **Oberschlesien** oraz **Orkiestra Męska**, natomiast między koncertami o zabawę przy dobrej muzyce zadba DJ. Jako, że związkowy piknik ma charakter rodzinny na brak atrakcji nie będą mogli narzekać również najmłodsi, dla których przygotowano m.in. euro-bungee, suchy basen, dmuchany zamek oraz tor przeszkód. Nie zabraknie także licznych gier i zabaw prowadzonych przez profesjonalnych animatorów, jak również punkt malowania twarzy, stoisko z popcornem oraz watą cukrową,

Karnet zapewnia także uczestnikowi pikniku **trzy ciepłe posiłki z grilla** (kielbasa, karczek i szaszłyk) **plus trzy dobrze schłodzone piwa**, które można wymienić na napoje bezalkoholowe (do wyboru gazowane lub nie).

Cena karnetu wynosi 20 zł od osoby i jest taka sama dla związkowców i członków ich rodzin. Dzieci do 3 lat mogą w pikniku uczestniczyć na karnet rodzica, ale wtedy nie mają zapewnionych ani oddzielnych porcji, ani dodatkowych napojów. Związkowe **karnety można kupować** w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP **do wtorku 2 czerwca 2015**. Dojazd do zabrzańskiego



Śląskiego Rancho – podobnie, jak powrót – każdy zapewnia sobie we własnym zakresie. Uwaga: piknik organizowany jest wyłącznie dla związkowców NSZZ Solidarności oraz ich rodzin. **(zz)**

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 4 CZERWCA 2015 R.