

**Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego****Nr 08 (233)****16 WRZEŚNIA 2015 R.**

Spór zakończony!

Dosłownie tuż przed przerwą urlopową – 6 sierpnia 2015 późnym popołudniem – po długich i trudnych negocjacjach **podpisane zostało porozumienie kończące w GMMP Gliwice spór zbiorowy** trwający od 23 czerwca.

Zgodnie z tym porozumieniem **zostały w całości wycofane zmiany do Regulaminu Pracy GMMP wprowadzone jednostronnie przez pracodawcę od 1 lipca**, bez wymaganego przez prawo uzgodnienia ze związkami zawodowymi.

Jednocześnie zostało ustalone, że **tylko do 31 grudnia 2016, a nie na stałe**, dopuszczalne będzie stosowanie sześciodniowych rozkładów czasu pracy na wydziale Tłoczn i oraz dla pracowników wspierających tłoczn (z MPC/MH i Jakości). Jednak nawet wówczas, czyli przy sześciodniowych rozkładach, **zatrudnieni na Tłoczn nie będą pracować w soboty na nocnej zmianie oraz niedziele i święta**.

Przy czym wszyscy pracownicy spoza grupy UR, którzy będą pracować w systemie sześciodniowych rozkładów czasu pracy **otrzymają dodatek miesięczny w wysokości 140 zł brutto czyli 1.680 zł rocznie**. Zasady rozliczania przesuniętych dni pracy w całej grupie UR reguluje natomiast dotychczasowe porozumienie z 15 czerwca 2010. Wcześniej utrzymanie ruchu na Tłoczn było z niego wyłączone.

Cały czas obowiązują całą załogę – również osoby pracujące w systemie sześciodniowych rozkładów czasu pracy – przeciętnie pięciodniowy tydzień pracy liczony w okresie rozliczeniowym. Dlatego też **od 1 listopada 2015** (czyli nowego okresu rozliczeniowego) **będą obowiązywać uzgodnione ze związkami zawodowymi, uregulowane w oddzielnym porozumieniu, zasady zmian harmonogramów (grafików) pracy dla wszystkich wydziałów w naszym zakładzie**. Mają one m.in. ustalić jasne i jednoznaczne zasady tzw. przesuwania dni roboczych oraz wprowadzania wszelkich zmian w grafikach.

Kończące spór zbiorowy porozumienie przewiduje także, że pracownicy

grupy pomiarowej (CMM) wydziału Jakości, którzy w okresie od 1 marca do 30 czerwca 2015 pracowali w systemie sześciodniowych rozkładów czasu pracy **otrzymają dodatkowo: jeden dzień urlopu jeżeli przepracowali w tym okresie cztery soboty lub dwa dni urlopu**, jeśli tych sobót było więcej.

Porozumienie przewiduje również, że **od 5 października 2015 wznowione zostaną uzgodnienia treści Regulaminu Pracy GMMP, natomiast od 19 października 2015 rozpoczną się uzgodnienia treści i zasad programu „50 plus”**. Przy czym – co ważne – uzgodnienia Regulaminu Pracy GMMP odbywać się będą **na zasadach ustalonych i obowiązujących od grudnia 2013** uzupełnionych o możliwość wprowadzania do Regulaminu Pracy GMMP wcześniej uzgodnionych następujących po sobie rozdziałów.

Jednocześnie **pracodawca i związki zawodowe zobowiązali się uzgodnić do 31 grudnia 2015 zasady współpracy, dzięki którym – zatem najpóźniej od początku przyszłego roku – możliwe będzie szybsze i skuteczniejsze podejmowanie interwencji w bieżących sprawach pracowniczych załogi GMMP Gliwice**.

Zgodnie z porozumieniem kończącym spór zbiorowy **od 1 stycznia 2017 wprowadzona zostanie także dodatkowa płatna 5 minutowa przerwa dla wszystkich pracowników pracujących w systemie zmianowym**.

To wszystko sprawia, że podpisane 6 sierpnia porozumienie jest naszym wspólnym sukcesem. Przy okazji kolejny raz okazało się, że tylko przy negocjacyjnym stole w ramach rzeczowego dialogu społecznego – a nie szukając kruczków prawnych i forsując jednostronne rozwiązania wbrew pracownikom – można osiągnąć satysfakcjonujące wszystkich rozwiązania. **Dialog społeczny, jak zawsze podkreślała i podkreśla NSZZ Solidarność, jest bowiem najlepszym oraz najszybszym sposobem rozwiązywania wszelkich problemów i kwestii spornych.** (red.)

Podczas lipcowego forum doradczego przedstawiciele dyrekcji usiłując wyjaśnić, dlaczego pracownicy korzystający z urlopu ojcowskiego nie mogą otrzymać wyższej oceny okresowej (półrocznej) niż C przekonywali, że taki urlop to nieobecność będąca stratą dnia roboczego. Dodając, że podobnie jest traktowany – tylko w naszym zakładzie, warto dodać – urlop macierzyński oraz rodzicielski.

Kantowanie ojców

Tłumaczenie pracodawcy, trzeba przyznać, nawet zgrabne jednak kompletnie niezgodne z obowiązującym prawem pracy! Otóż wprowadzający urlopy ojcowskie art. 182³ Kodeksu Pracy w § 3 jednoznacznie stanowi, że do urlopu ojcowskiego stosuje się przepis art. 183² Kodeksu Pracy, zgodnie z którym pracodawca dopuszcza pracownika po zakończeniu urlopu macierzyńskiego, urlopu na warunkach urlopu macierzyńskiego (w tym pojęciu mieści się urlop ojcowski), dodatkowego urlopu macierzyńskiego za wynagrodzeniem za pracę, jakie otrzymywałby, gdyby nie korzystał z urlopu. Tym samym z przepisów kodeksowych jasno wynika, że **urlopy ojcowskie powinny być – również przy ocenie półrocznej – traktowane jako dni obecności w pracy**, gdyż do tego sprowadza się sformułowanie „gdyby nie korzystał z urlopu”. **Zatem nie ma żadnych podstaw, aby ojców z góry skazywać na ocenę co najwyżej C oraz tym samym niższą premię FCP.**

Jednocześnie bez znaczenia są obecnie przyjęte przez pracodawcę „wytyczne do oceny FCP”. Zgodnie bowiem z art. 18 § 1 Kodeksu Pracy postanowienia aktów, na których podstawie powstaje stosunek pracy nie mogą być mniej korzystne dla pracownika niż przepisy prawa pracy. Słowem są z mocy prawa nieważne. Kolejny paragraf przesądza, że jak są mniej korzystne – jak w przypadku „wytycznych do oceny FCP” w przypadku pracowników korzystających z urlopu ojcowskiego – to zamiast nich stosuje się odpowiednie przepisy powszechnie obowiązującego prawa pracy. A to oznacza, że urlop ojcowski do półrocznej oceny i premii FCP powinien być traktowany tak, jakby pracownik z niego nie korzystał i przez cały jego okres (wszystkiego dwa tygodnie) był w pracy.

Przy okazji warto zauważyć, że wszelkie próby obniżania oceny okresowej ojcom i matkom korzystających z kodeksowych uprawnień związanych z rodzicielstwem wypełniają znamiona dyskryminacji (ze względu na wspomniane rodzicielstwo, które prawo ponoc chroni), a tym samym naruszają nie tylko liczne przepisy ustawowe, ale również normy konstytucyjne.

Natomiast autorom wyjaśnień zawartych w sprawozdaniu ze spotkania forum doradczego dobrze chyba przypomnieć, że Kodeks Pracy za naruszanie przepisów o uprawnieniach pracowników związanych z rodzicielstwem (art. 281 pkt 5) przewiduje karę grzywny do 30 tys. zł. Podobnie jak za bezpodstawne obniżanie wynagrodzenia (art. 282 § 1 pkt 1), a do tego sprowadza się traktowanie urlopu ojcowskiego jako nieobecności w pracy, skutkujące obniżeniem premii FCP. Dlatego może najwyższy czas, aby pracowników korzystających z tego urlopu oceniać zgodnie z prawem, a nie własnym widzimisię? (MrS)

Nic do ukrycia?

Brak zasłonek w kabinach prysznicowych w damskiej łazni szatni Montażu Głównego powoli staje się dyżurną bolączką zgłaszaną przez pracownice. Dyrekcja twierdzi, że zasłonki wymienia nad wyraz często (konkretnie dwa razy w ciągu półtora miesiąca), apelując na spotkaniu forum doradczego o informacje, jeśli „zasłonki nie odpowiadają użytkownikom” (czy też raczej użytkowniczkom).

Nie wnikając jednak w szczegóły znikania zasłon prysznicowych warto przypomnieć, że ich brak – nie tylko zresztą w damskiej łazni – pozostaje w oczywistej sprzeczności z kodeksowym obowiązkiem szanowania godności i innych dóbr osobistych pracowników. Dlatego akurat ten element wyposażenia pryszniców powinien być uzupełniany na bieżąco. Nawet wszak przy otwartej i bezpośredniej – zgodnie z zapisami regulaminu pracy – załodze trudno oczekiwać, by stwierdzenie „nie mam nic do ukrycia” obowiązywało akurat pod damskim prysznicem. Cały czas bowiem nie wszystkim paniom bliski jest ekshibicjonizm. Nawet, jak – patrząc na ulice naszych miast w czasie letnich upałów – wydają się być one w coraz większej mniejszości. **(MrS)**

Oferta (multi)kinowa

Kupony-bilety do Multikina w promocyjnej **cenie 15 zł (film 2D) oraz 19 zł (film 3D)** za jeden mogą zakupić związkowcy Solidarności GMMP Gliwice. Kupony-bilety są **ważne do 31 grudnia 2015** i upoważniają do obejrzenia w tym terminie dowolnie **wybranego filmu w każdy dzień tygodnia**, czyli także w weekendy, gdy Multikino w sprzedaży kasowej ma zdecydowanie wyższe ceny – 23 zł na film 2D oraz 29 zł na film 3D. Oznacza to, że **dzięki związkowej zniżce można kupić trzy bilety na film 2D w cenie dwóch**. W tygodniu (poniedziałek-czwartek) ceny biletów w kasie Multikino wynoszą odpowiednio 21 zł i 24 zł.

Co więcej kupony-bilety są ważne nie tylko w Katowicach, Rybniku, Tychach i Zabrze, ale niemal całym kraju, m.in. w Czechowicach-Dziedzicach, Kielcach, Krakowie, Warszawie i Wrocławiu.

Kupony-bilety do Multikina można kupić i odebrać codziennie w godz. 7.25-15.50 w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter). Każdy **związkowiec Solidarności GMMP Gliwice może zakupić dowolną liczbę kuponów-biletów**. Każdy inny pracownik naszego zakładu praktycznie też – wystarczy, że wstąpi w szeregi NSZZ Solidarność. **(z)**

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, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 30 WRZEŚNIA 2015 R.

Rada Pracowników GMMP Gliwice

Wyborcza dogrywka

Tylko 25,4 proc. zatrudnionych w naszej firmie, czyli sporo poniżej wymaganej przez prawo połowy załogi głosowało 27-31 lipca 2015 wyborach Rady Pracowników GMMP. Oznacza to, że lipcowe wybory były nieważne i zgodnie z wymogami ustawy **przeprowadzone zostaną ponowne wybory. Zgodnie z ustawą powinny się one odbyć do końca września 2015.**

Tak jak w pierwszej turze wyborów głosowanie będzie bezpośrednie (czyli można głosować tylko osobiście), równe (każdy dostanie jedną kartę wyborczą) i tajne, a uczestniczą w nim osoby bezpośrednio zatrudnione w GMMP, w tym także pracownicy „tyscy”, jeśli w umowie o pracę (lub aneksie do umowy) mają wpisane jako miejsce pracy Gliwice. Nie głosują natomiast zatrudnieni w SCG/ACG, Voith oraz agencji pracy tymczasowej.

Głosować będzie można w punktach ustalonych przez komisję wyborczą. Każdy pracownik biorący udział w wyborach otrzyma kartę do głosowania, na której w kolejności alfabetycznej umieszczone będą nazwiska kandydatów. **Należy na niej postawić siedem znaków „X”** wskazując osoby, które powinny znaleźć się w składzie Rady Pracowników GMMP, a są nimi:

Marian Kaim	☐
Mariusz Król	☐
Grzegorz Nowak	☐
Robert Potempa	☐
Franciszek Szymura	☐
Robert Walkowiak	☐
Tomasz Waniek	☐

Gdy bowiem radę pracowników tworzą związkowcy, to uzyskują szerszy dostęp do bieżących informacji, które **pozwalają im jeszcze lepiej bronić interesów pracowników naszego zakładu**. Uprawnienia rady pracowników i związków zawodowych wzajemnie się uzupełniają oraz mogą wzmacniać (mądrze nazywa się to efektem synergii). To drugie **gwarantuje wybranie do rady kandydatów zgłoszonych przez NSZZ Solidarność**, która ma swoich przedstawicieli również w Europejskiej Radzie Zakładowej (EEF). Pozwala to z jednej strony na weryfikację informacji uzyskanych na szczeblu lokalnym, zaś z drugiej na skuteczne działania w obronie interesów załogi GMMP Gliwice. Tak, jak to miało miejsce po zawieszeniu trzeciej zmiany, gdy nie było zwolnień, lecz naszych pracowników delegowano do innych zakładów Opla.

Do Rady Pracowników GMMP wejdą kandydaci, którzy otrzymają **kolejną największą liczbę głosów** i – o czym nie wolno zapominać – tym razem wybory będą ważne bez względu na frekwencję. Dlatego **tak ważny jest zarówno udział w drugiej turze wyborów, jak też postawienie „X” przy siedmiu nazwiskach związkowych kandydatów**. Jak będzie ich mniej, to cieszyć się będzie tylko dyrekcja, która też ma swoich faworytów do rady. To sprawia, że jest jej na rękę, aby załoga była bierna, podzielona oraz postawiła tych „X” jak najmniej. A przecież rada ma być radą pracowników, a nie kierowników i biura. Zatem w **ponownych wyborach liczy się każdy głos. Twój także!** **(z)**

SIP-owcy nowej kadencji

Pprzed przerwą urlopową zakończyły się wybory Społecznej Inspekcji Pracy GMMP Gliwice na nową, czteroletnią (2015-19) kadencję. Nowym **zakładowym społecznym inspektorem pracy GMMP Gliwice został wybrany Marian Kaim**, który w minionej kadencji był zastępcą wydziałowego SIP ds. systemu SPS i jakości na Montażu Głównym.

Obsada Społecznej Inspekcji Pracy GMMP Gliwice w kadencji 2015-19 na poszczególnych wydziałach wygląda następująco:

Montaż Główny – wydziałowy SIP: **Grzegorz Nowak** (zm. czerwona).

Spawalnica – wydziałowy SIP: **Tomasz Waniek** (zm. niebieska); grupowi SIP: **Adam Banisz** (zm. czerwona), **Paweł Buczek** (zm. niebieska), **Adam Kubica** (zm. zielona), **Wojciech Skowronek** (zm. zielona), **Dawid Waniek** (zm. czerwona).

Tłocznia – wydziałowy SIP: **Grzegorz Nalewajek** (zm. zielona).

MPC/MH – wydziałowy SIP: **Andrzej Las** (zm. zielona); grupowi SIP: **Adrian Polak** (zm. czerwona), **Mariusz Skrzypkowski** (zm. niebieska), **Mariusz Trzepizur** (zm. zielona).

Utrzymanie Ruchu – wydziałowy SIP: **Piotr Grzegorzek** (zm. zielona); grupowi SIP:

Wojciech Kuś (zm. niebieska), **Arkadiusz Malatyński** (zm. czerwona).

Jakość – wydziałowy SIP: **Mirosław Trawin** (zm. niebieska); grupowy SIP: **Damian Henne** (zm. zielona).

Zatem łącznie społeczna inspekcja pracy rozpoczyna nową kadencję w 18-osobowym składzie. Oznacza to, że obecnie na jednego SIP-owca przypadać będzie więcej zadań, związanych z zapewnieniem wszystkim zatrudnionym w naszym zakładzie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrony uprawnień pracowniczych określonych w prawie pracy. Tym samym ważne jest, aby na bieżąco informować społecznych inspektorów o zauważonych zagrożeniach.

Dlatego też niezwłocznie należy do nich zgłaszać wszelkie uwagi, zastrzeżenia oraz wątpliwości dotyczące zarówno samego miejsca pracy, jak i pomieszczeń socjalnych (szatnie, toalety itp.). **Społeczni inspektorzy pracy, wśród których jest 13 związkowców Solidarności GMMP, nie tylko niezwłocznie zajmą się sprawą, ale także postarają się rozwiązać problem**. Zwłaszcza, że samemu będąc pracownikami nie mają kłopotów z ocenieniem zarówno jego uciążliwości oraz wynikających z niego zagrożeń. **(sp)**