



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 01 (237)

12 STYCZNIA 2016 R.



Związkowy święty Mikołaj

Ponad trzysta osób uczestniczyło 6 grudnia 2015 w imprezie mikołajkowej dla dzieci związkowców GMMP Gliwice. Szczęśliwie ciepła i beznieźna aura na westernowe atrakcje Miasteczka Twinpigs nie miała żadnego wpływu, zaś święty Mikołaj na spotkanie z najmłodszymi był doskonale przygotowany. Dla nikogo nie zabrakło ani słodkiego upominku (i to bez różgi w komplecie), jak też możliwości udziału w świątecznych zabawach i konkursach. Prowadzonych pod czujnym okiem elfów. (ż)

Rosną płace w ACG...

Zakończyły się negocjacje płacowe w ACG/SCG. Zgodnie z wynegocjowanym przez międzyzakładową Solidarność porozumieniem płacowym wynagrodzenia w tych spółkach od 1 stycznia 2016 zwiększone zostały o 3 proc. stawki zasadnicze. Podwyżka dotyczy wszystkich poziomów płacowych oraz zatrudnionych w każdej grupie.

Także wszyscy pracownicy ACG otrzymają z wynagrodzeniem za listopad 2016 jednorazową premię w wysokości 1.000 zł za wdrożenie nowej produkcji. W przypadku osób, które rozpoczną pracę w ACG dopiero w tym roku jednorazowa nagroda będzie wypłacana proporcjonalnie, tj. w wysokości 1/11 za każdy przepracowany miesiąc. (rd.)

...a także w GMMP

Jak już informowaliśmy w poprzednim MOPLIKu zgodnie z zawartym przez NSZZ Solidarność porozumieniem płacowym od 1 stycznia 2016 wzrosły również wynagrodzenia w GMMP Gliwice. Podwyżka stawek zasadniczych wyniosła 3,5 proc. i tyle samo wzrosła również wysokość comiesięcznej premii IMPU.

Dodatkowo w 2016 zaplanowana jest wypłata dwóch jednorazowych bonusów. W styczniu (razem z FCP) będzie to premia w wysokości 500 zł za wykonanie planu produkcyjnego w minionym roku, natomiast w październiku – 1.000 zł premii za wdrożenie produkcji nowego modelu. Jednorazowe premie otrzymywać będą w równej wysokości wszyscy zatrudnieni w gliwickim GMMP na dzień ich wypłaty.

Cały czas na dotychczasowych zasadach będzie także naliczana i wypłacana premia FCP. Należy także podkreślić, że procentowe podwyżki dotyczą bezpośrednio stawek zasadniczych, zaś niezależnie od nich, na dotychczasowych zasadach, odbywać się będą przejścia w widełkach płacowych. (rd.)

Pojęcie doby w powszechnym rozumieniu odnosi się głównie do doby kalendarzowej (której nie należy mylić z astronomiczną). Jednak wszelkie próby zastosowania kalendarza przy ustalaniu doby pracowniczej jest jednak bezprzedmiotowa, bowiem definicja doby kalendarzowej na gruncie prawa pracy jest zupełnie nieprzydatna.

Doba pracownicza

Zgodnie bowiem z kodeksową definicją (art. 128 § 3 KP) **doba pracownicza obejmuje kolejne 24 godziny poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy.** Mogą one przypadać (i zazwyczaj tak się dzieje) na godziny różnych dni kalendarzowych. Zawsze też na dobę pracowniczą wypada 8 godzin w porze nocnej (w naszym zakładzie od godz. 21.50 do godz. 5.50) oraz 16 godzin w porze dziennej. Przykładowo dla pracujących na drugiej (popołudniowej) zmianie w GMMP Gliwice doba pracownicza trwa od godz. 13.50 danego dnia do godz. 13.49 (i 59 sekund) dnia następnego, zaś dla pracujących na zmianie nocnej – odpowiednio – od godz. 21.50 do godz. 21.49 dnia następnego).

Tak zdefiniowana doba pracownicza ma podstawowe znaczenie dla ustalenia przekroczeń norm czasu pracy i prawa pracownika do rekompensaty za nadgodziny. **Za pracę w nadgodzinach, zgodnie z art. 151 KP, uważa się bowiem pracę przekraczającą normy czasu pracy, wynoszące: 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy.** Przy czym wystarczy, aby spełniony był tylko jeden z tych warunków – dlatego też praca powyżej 8 godzin na dobę (pracowniczą) zawsze oznacza nadgodziny. (żż)

Mrożonki wykluczone

Obowiązujące porozumienie dotyczące 18-zmianowego systemu pracy w grupie Utrzymania Ruchu, w której – jako jedynej w zakładzie – Regulamin Pracy GMMP dopuszcza sześciodniowe tygodniowe rozkłady czasu pracy nie tylko wyraźnie stanowi, że **przesuniętych dniówek nie może być więcej niż jedna na 12 dni produkcyjnych**, ale również jednoznacznie ustala jakie oznaczania możliwe są w harmonogramach (grafikach) czasu pracy. I nie ma w nich miejsca na puste daty – zwane „mrożonkami” – gdyż w **harmonogramie zaznaczane powinny być zarówno dni robocze** (zwykle i przesunięte), **jak i wolne**. Innych zaś dni prawo pracy nie przewiduje. Przy czym nie wolno zapominać, że urlop to harmonogramowe dni robocze, gdyż tylko w takie dni zgodnie z prawem można go udzielać.

Mówiąc krótko **harmonogramowe „mrożonki” są niedopuszczalne**. Ich umieszczanie zawsze narusza zapisy porozumienia dotyczącego systemu pracy w UR, zaś często prowadzi także do obejścia przepisów prawa o nadgodzinach. Tymczasem z faktu, że w grupie UR dopuszczalne jest tworzenie sześciodniowych tygodniowych rozkładów czasu pracy nie wynika, iż pracownicy mają być pozbawieni możliwości planowania życia rodzinnego, gdyż przełożonym wygodnie jest „zamrozić” kilka dniówek w grafiku. (MrS)



Góra paczek!

Sporo pracowników naszego zakładu wzięło udział w zbiórce trwałej żywności w ramach akcji „Świąteczna paczka”, przekazując na rzecz niezamożnych rodzin często całe zgrzewki cukru, mąki czy makaronu. Dzięki temu w wielu ubogich domach w okresie świąteczno-noworocznym stoły nie świeciły pustką podczas codziennych posiłków. Wszystkim, którzy pokazali swoją ludzką solidarność z potrzebującymi serdecznie dziękujemy. **(rd)**

Wyjazd na skoki

Kolejny już raz międzyzakładowa Solidarność GMMP organizuje wyjazd na zawody **Pucharu Świata w skokach narciarskich w Zakopanym**. Tym razem kibicować będziemy skoczkom podczas konkursu drużynowego w **sobotę 23 stycznia 2016**. Tradycyjnie na Wielkiej Krokwi nie powinno zabraknąć światowej czołówki skoczków, w tym naszego dwukrotnego mistrza olimpijskiego z Soczi **Kamila Stocha**, a zatem i sportowych emocji.

Wyjazd z Gliwic (spod zakładu, przystanek koło bramy G-1) 23 stycznia o godz. 7. Pucharowe zmagania skoczków rozpoczną się o godz. 16, ale już od godz. 14.45 będzie można obserwować skoki w serii próbnej (mierzonej, ale nie punktowanej). Planowany wyjazd z Zakopanego, po zakończeniu konkursu skoków, czyli ok. godz. 20.

Koszt wyjazdu wynosi 50 zł od osoby (każdy związkowiec może zabrać jedną osobę towarzyszącą) i obejmuje bilet wstępu na zawody oraz przejazd autokarem w obie strony. Warto przy tym dodać, że normalny koszt samego biletu na konkurs Pucharu Świata to 60-70 zł. Zapisy na wyjazd do Zakopanego przyjmowane są w siedzibie Solidarności GMMP (budynku G-5, parter) codziennie od 11 stycznia 2016 do wyczerpania biletów. Ich liczba jest bowiem ograniczona i dlatego decyduje kolejność zapisów. Uwaga: wpis na listę uczestników zobowiązuje do pełnej wpłaty. Wyjazd na zawody Pucharu Świata w Zakopanem jest organizowany tylko i wyłącznie dla członków NSZZ Solidarność GMMP oraz ich rodzin. **(kib)**

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 27 STYCZNIA 2016 R.

Dni lub godziny opieki także nad zdrowym dzieckiem Terminy wskazuje pracownik

Zgodnie z art. 188 Kodeksu Pracy pracownikowi wychowującemu przy najmniej jedno dziecko w wieku do 14 lat przysługuje w ciągu roku kalendarzowego zwolnienie od pracy na dwa dni z zachowaniem prawa do wynagrodzenia, czyli mówiąc wprost płatne. Co ważne **dziecko nie musi być chore, a pracownik nie musi w żaden sposób uzasadniać czy też udowadniać, że dziecko potrzebuje opieki. Wystarczy, że złoży wniosek o udzielenie wolnego, a pracodawca ma obowiązek zwolnić pracownika we wskazanym przez niego terminie.**

Wymiar zwolnienia na opiekę nad dzieckiem jest stały i nie zależy od liczby wychowywanych dzieci. Pracownikowi może być udzielone zwolnienie **jednorazowo w wymiarze dwóch dni albo dwukrotnie po dniu**, zaś od 2 stycznia 2016 także w wymiarze 16 godzin w dowolnie ustalonych częściach. Nawet 16 raz po jednej godzinie. Należy przy tym pamiętać, że niepełną godzinę zwolnienia zaokrągliła się zawsze w górę do pełnej godziny.

Co ważne z prawa do wolnego na opiekę nad dzieckiem może skorzystać tylko jeden z rodziców lub opiekunów. Zatem **nawet w rodzinie wielodzietnej zwolnienie to przysługuje łącznie przez dwa dni w roku.**

Natomiast przypisanie dni zwolnienia do roku kalendarzowego oznacza, że z jego końcem **niewykorzystane dni opieki przepadają**. Od stycznia pracownik może skorzystać już tylko z nowej puli dwóch dni (lub 16 godzin) wolnego, jednak tylko

do 14 urodzin latorośli – po tej dacie traci prawo do dni opieki nad dzieckiem.

Jak już wspomniano pracodawca udziela zwolnienia na opiekę dziecka, które nie ukończyło 14 lat, na podstawie wniosku pracownika o zamiarze wykorzystania dni lub godzin wolnego z tego tytułu. Wcześniej jednak pracownik powinien – zgodnie z ministerialnym rozporządzeniem – złożyć oświadczenie, które przechowywane jest w aktach osobowych, o zamiarze lub braku zamiaru korzystania z uprawnień związanych z rodzicielstwem. Pracodawca nie może natomiast – gdyż naruszałoby to przepisy o ochronie danych osobowych – wymagać żadnych zaświadczeń z zakładu pracy drugiego rodzica. Zresztą samo **uprawnienie do dwóch dni opieki nad dzieckiem** – będące zwolnieniem celowym – nie jest związane z faktem, zatrudnienia drugiego rodzica lub opiekuna. Przysługuje ono **w pełnym wymiarze pracownikowi dziecka, którego drugi rodzic jest bezrobotny, prowadzi własną działalność gospodarczą, nie żyje lub jest nieznany.**

Zgodnie z przepisami prawa pracodawca nie może również w żaden sposób kontrolować, czy pracownik rzeczywiście w dniu zwolnienia opiekował się dzieckiem do lat 14, ani też odmówić udzielenia takiego zwolnienia. W sytuacji, gdy zatrudniony **złoży wniosek o wolne z tytułu opieki nad dzieckiem, musi być ono udzielone we wskazanym przez niego terminie.** **(zz)**

Pomoc prawna całą dobę

Cały czas dwa **pakiety ochrony prawnej** CDO24 mają do wyboru związkowcy Solidarności GMMP – **Premium Plus i Premium Plus Rodzinny**. O ile jednak w pierwszym przypadku dotychczasowe karty CDO24 zachowują ważność na kolejny (2016) rok, to osoby zamierzające w dalszym ciągu obejmować ochroną prawną najbliższych powinny dokonać w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynku G-5, parter) **jednorazową opłatę w wysokości 40 zł**. Jest to dopłata za poszerzenie pakietu Premium Plus na członków rodziny: współmałżonka, dzieci oraz rodziców lub teściów (do wyboru, ale nie razem – czyli nie można objąć ochroną jednocześnie np. własnego ojca i teściową), w sumie jednak maksymalnie pięć osób.

Taką samą jednorazową opłatę (40 zł) wnoszą także osoby, które od tego roku zamierzają skorzystać z pakietu rodzinnego. Jednocześnie muszą one odwiedzić siedzibę Solidarności GMMP i dokonać aktualizacji umowy. Ważne przy tym – i wymagana przez CDO24 – aby podać numery PESEL zarówno swój, jaki i wszystkich członków rodziny obejmowanych ochroną prawną.

Natomiast **bez żadnych opłat** – czyli po prostu bezpłatnie – **członkowie Solidarności GMMP mogą korzystać z indywidualnego pakietu Premium Plus**. Wystarczy tylko odebrać związkową kartę CDO 24 w siedzibie międzyzakładowej Solidarności.

Pakiety Premium Plus i Premium Plus Rodzinny zapewniają ochronę prawną m.in. w przypadku kolizji i wypadków komunikacyjnych, uszkodzenia samochodu (w tym prawa do auta zastępczego w ramach CDO Moto), praw konsumenta (reklamacje, odstąpienie od umowy itp.), spraw alimentacyjnych, procedur i postępowań komorniczych, kwestii związanych z zakresem władzy rodzicielskiej, a także prawa spadkowego oraz majątkowego. Łącznie jest to ponad trzydzieści tzw. obszarów prawnych, zaś pełną informację o zakresie ochrony można uzyskać w siedzibie Solidarności GMMP. **Dzięki związkowej karcie CDO24 można korzystać z bezpłatnie nieograniczonej liczby indywidualnych porad prawnych w trakcie rocznej umowy.** Bieżąca pomoc prawna udzielana jest codziennie w godz. 8-18, zaś w sprawach niecierpiących zwłoki całodobowo przez siedem dni w tygodniu.

Należy jednocześnie pamiętać, że ze związkowych kart CDO 24 mogą korzystać tylko członkowie Solidarności i ich rodziny. Zatem gdy przestaje się być związkowcem karty automatycznie tracą ważność i nie ma możliwości ich dalszego samodzielnego opłacania i kontynuowania. Po prostu zorganizowani mają lepiej. Wszelkie dodatkowe informacje dotyczące ochrony prawnej CDO24 można na bieżąco uzyskać w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP. **(rd)**