



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 04 (240)

24 MARCA 2016 R.

Zdrowych, pogodnych
Świąt Wielkiej Nocy,
pełnych wiary, nadziei i spokoju
oraz spotkań w gronie najbliższych.
Niech ten wyjątkowy czas
upłynie na odpoczynku,
będąc jednocześnie źródłem siły,
szacunku oraz zrozumienia.
Radosnego Alleluja
i wiele szczęścia na co dzień
życzy wszystkim pracownikom
oraz ich rodzinom
NSZZ Solidarność GMMP



Uważaj, co podpisujesz

Zgodnie z przepisami Kodeksu pracy, gdy pracodawca **udziela we wskazanym przez siebie terminie wolnego za pracę w nadgodzinach** (tym samym nie płacąc dodatku za pracę w godzinach nadliczbowych) **powinien go udzielić w wymiarze o połowę wyższym – czyli stosunku 1:1,5**. Od tej reguły są jednak dwa wyjątki – pierwszy, gdy to pracownik wystąpił z pisemnym wnioskiem o udzielenie mu wolnego za nadgodziny (i sam wskaże termin), drugi zaś, gdy uzgodni z pracodawcą dzień wolny w zamian za pracę wykonywaną w dniu wolnym z tytułu pięciodniowego tygodnia pracy, czyli w naszym zakładzie w soboty (poza grupą UR oraz do końca 2016 częścią produkcyjną Tłoczn). Wówczas wolne oddawane jest w stosunku 1:1.

Jednak należy pamiętać, że **pracownik ma pełne prawo nie uzgodnić żadnego terminu wolnego za sobotnie nadgodziny**, jeżeli uważa, że wolne w tygodniu – udzielone 1:1 – nie rekompensuje mu pracy w sobotę. Wówczas musi mieć udzielone wolne w wymiarze o połowę wyższym lub otrzymać wynagrodzenie za sobotnią dniówkę wraz z dodatkiem za nadgodziny (w takim wypadku 100 proc.). Dlatego też nie należy podpisywać żadnych list, ani potwierdzeń o „oddawaniu dni wolnych”,

gdyż mogą one oznaczać formalną próbę uzgodnienia dnia wolnego za sobotę. Natomiast w przypadku wszelkich wątpliwości – zgłaszać się do międzyzakładowej Solidarności. Oczywiście nie wcześniej nie podpisując, gdyż prawo nie nakazuje podejmowania decyzji „od ręki”. **(rd)**

Przeczytane

Tygodnik „Wprost” (nr 11 z 14 marca 2016) powołując się na wyliczenia niemieckiego związku motoryzacyjnego VDA podał, że godzina pracy w niemieckich fabrykach motoryzacyjnych to dla firmy wydatek 50,58 euro (chodzi nie tylko o płace, ale wszystkie koszty osobowe), zaś w Polsce ta sama godzina kosztuje tylko 8,79 euro, czyli ok. sześć razy mniej. „I tak dla Zachodu jesteśmy Chinami Europy” – pada w podsumowaniu. **(inf)**

Zgodnie z obowiązującymi od stycznia 2016 przepisami lekarz może wystawiać zwolnienie w formie elektronicznej. Jednocześnie papierowe zwolnienia (ZUS ZLA, cały czas zwyczajowo nazywane L-4) będą równolegle wykorzystywane tylko do końca przyszłego roku. Od 2018 obowiązywać będą wyłącznie te elektroniczne.

Lekarskie e-zwolnienia

Takie e-zwolnienie – oficjalnie nazywane e-ZLA – automatycznie trafia do systemu ZUS (co oznacza m.in. że ten może je kontrolować od pierwszego dnia), zaś ich kopia – tak jak dotychczas bez kodu choroby – do zakładu pracy. Zatem pracodawca kopię e-zwolnienia otrzymuje natychmiast po jego wystawieniu (mówiąc obrazowo: zanim chory pracownik wyjdzie z gabinetu lekarskiego) to należy zapomnieć o ukrywaniu faktu otrzymania zwolnienia i pojawianiu się w czasie choroby w pracy. **Po pierwsze pracodawca zgodnie z przepisami i tak nie może dopuścić chorego do pracy** (gdyż zwolnienie lekarskie oznacza czasowe przeciwwskazania do pracy), **po drugie zaś – świadczenie pracy w czasie zwolnienia to prosta droga do dyscyplinarki**, co potwierdzają wyroki Sądu Najwyższego.

Prawo stanowi bowiem jednoznacznie, że pracownik, który stał się niezdolny do pracy i przebywa na zwolnieniu lekarskim, powinien wykorzystywać to zwolnienie zgodnie z zaleceniami lekarza, co w efekcie doprowadzić ma do jak najszybszego odzyskania przez niego zdolności do pracy. Osiągnięciu ponownej zdolności do pracy w oczywisty sposób staje na przeszkodzie jej wykonywanie w czasie choroby. Dlatego też Sąd Najwyższy w wyroku z 16 listopada 2000 orzekł, że **przejawem troski niezdolnego do pracy pracownika o dobro pracodawcy powinno być stosowanie się do wskazań lekarskich i niepodjęcie czynności, które mogłyby niezdolność do pracy przedłużyć**. Tym samym podjęcie pracy – nawet na prośbę lub groźbę przełożonego – w trakcie zwolnienia lekarskiego może stanowić przyczynę zwolnienia dyscyplinarnego z pracy. Tak m.in. orzekł SN w wyroku z 1 lipca 1999.

Dlatego pojawienie się na linii produkcyjnej w czasie choroby potwierdzonej zwolnieniem lekarskim nie jest czynem heroicznym, lecz powodem do zwolnienia? Otóż pracownik świadcząc w czasie choroby pracę podejmując czynności, które wpływają na przedłużenie się jego niezdolności do pracy działa ze szkodą dla pracodawcy! Jednocześnie dokładnie tak samo na szkodę pracodawcy działają przełożeni namawiający podwładnych do odłożenia zwolnienia do szuflady i pojawienia się w pracy mimo choroby. **(red)**

Liderzy ze stałym dodatkiem

Od stycznia 2016 **liderzy zespołu (TL) w ACG otrzymują miesięczny dodatek funkcyjny w wysokości 150 zł**, wprowadzony na podstawie porozumienia wynegocjowanego i podpisanego przez międzyzakładową Solidarność. Dodatek ten jest równy na wszystkich (w ACG sześciu) poziomach płacowych TL oraz stanowi element wynagrodzenia związany z wypełnianiem przez liderów swoich obowiązków i zadań określonych w „Zakresie pracy” (JD). Dlatego też każda nieusprawiedliwiona nieobecność w pracy powoduje utratę dodatku funkcyjnego w danym miesiącu. Nie jest on również wypłacany liderom, którzy przez cały miesiąc przebywali na zwolnieniu lekarskim lub świadczeniu rehabilitacyjnym. **(zz)**

Nowy SIP w Voith

Pięciu społecznych inspektorów pracy pełnić będzie służbę w Voith Oddział Gliwice w czasie rozpoczętej właśnie czteroletniej (2016-20) kadencji. Zostali nimi: **Jarosław Ochab** z działu Utrzymanie Ruchu), **Agnieszka Jaruga** i **Michał Wiczorek** z działu czyszczenia zewnętrznego oraz **Tomasz Jurak** i **Marek Matros** z działu czyszczenia technicznego (Lakiernia).

Do nich zatem zatrudnieni w gliwickim Voith – we własnym dobrze pojętym interesie – powinni zgłaszać wszelkie uwagi oraz zastrzeżenia dotyczące zasad i standardów BHP. Społeczni inspektorzy pracy, których ustawowym zadaniem jest pilnowanie, by zakład zapewnił bezpieczne i higieniczne warunki pracy oraz przestrzegał uprawnień pracowniczych mogą podjąć szybką i skuteczną interwencję w tych kwestiach. Zwłaszcza, że będąc pracownikami łatwo mogą ocenić również skalę i stopień potencjalnego zagrożenia. Należy również pamiętać, że SIP-owcy, mają także prawo do formułowania pisemnych zaleceń nakazujących usunięcie stwierdzonych uchybień.

Jako, że liczba zgłoszonych kandydatów na SIP-owców w Voith była mniejsza od liczby mandatów (pozostał jeden vacat w okręgu obejmującym Utrzymanie Ruchu), to zgodnie z obowiązującym regulaminem do obsadzenia mandatów grupowych inspektorów pracy nie było potrzebne głosowania. W takiej sytuacji do wyboru wystarczają bowiem – podobnie jak w przypadku wyborów radnych w małych gminach – podpisy popierające poszczególne kandydatów. **(z)**

Wybory uzupełniające SIP GMMP

Odejście (żeby nie było wątpliwości, jak najbardziej dobrowolne) jednego ze społecznych inspektorów pracy z GMMP Gliwice do innej firmy spowodowało, że zgodnie z wymogami ustawowymi należy przeprowadzić wybory uzupełniające społecznej inspekcji pracy.

Obowiązek przeprowadzenia tych wyborów spoczywa na związkach zawodowych, które postanowił jednocześnie uzupełnić pozostałe SIP-owskie wakaty. Mniejsza liczba społecznych inspektorów sprawia bowiem, że na każdego z nich przypada więcej zadań związanych z zapewnieniem wszystkim zatrudnionym w naszym zakładzie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy oraz ochrony uprawnień pracowniczych całej załogi. Wypełnienie wakatów powinno sprawić, że społeczna inspekcja pracy GMMP Gliwice będzie działać sprawniej, na czym pracownicy tylko mogą skorzystać.

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

Motoryzacyjne Mistrzostwa Polski

Punkt od półfinału

Zaledwie jednego punktu zabrakło piłkarskiej reprezentacji Solidarności GMMP Gliwice, aby awansować do półfinału V Turnieju Halowej Piłki Nożnej Krajowej Sekcji Przemysłu Motoryzacyjnego, będącego związkowymi mistrzostwami Polski branży motoryzacyjnej. Na parkiecie hali Centrum Sportu i Rekreacji w Jelczu Laskowicach nasza drużyna przegrała w sobotę 19 marca 2016 tylko raz – z późniejszymi zwycięzcami turnieju ekipą Solidarności VW Poznań.

Występujący w grupie B nasi piłkarze gorycz porażki musieli przelknąć już w swoim pierwszym meczu, ulegając Poznaniakom 0:2. W kolejnych dwóch pojedynkach nasza reprezentacja zgrała jednak komplet punktów gromiąc 7:0 Wabco Wrocław oraz pokonując 2:1 pierwszą drużynę gospo-

darzy turnieju Volvo Wrocław (w grupie A występowała ich druga ekipa). Jednak trzeciego z rzędu zwycięstwa nie zdołała odnieść remisując 0:0 z SHL Kielce. Wprawdzie byliśmy jedynym zespołem, który nie stracił z kielecką ekipą gola (drużyna SHL wcześniej wygrała dwa mecze po 1:0 oraz zremisowała 1:1 z VW Poznań), ale bezbramkowy remis w tym wypadku premiował awansem do półfinału rywali.

Naszej ekipie do awansu zabrakło „oczka” wywalzonego z reprezentacją Solidarności VW, gdyż decydujący o miejscach w razie równej ilości punktów bilans bramek (9:3) miała ona najlepszy w grupie B. Ostatecznie drużyna Solidarności GMMP Gliwice została sklasyfikowana na piątym miejscu, czyli tuż za strefą medalową. **(kib)**

Rozwiązywany problem spalin

Ustaleniem i skierowaniem do realizacji kilku kluczowych punktów zakończyło się styczniowe spotkanie dotyczące problemu spalin samochodowych – a zatem poprawy środowiska pracy na wydziałach: Montażu Głównego i Jakości – w którym to spotkaniu uczestniczyli kierownicy wydziałów Jakości i Utrzymania Ruchu, przedstawiciele zakładowej służby BHP, związków zawodowych oraz społecznej inspekcji pracy.

Na początku prowadzący spotkanie zakładowy społeczny inspektor pracy **Marian Kaim** obszernie

przedstawił czynniki przyczyniające się do zanieczyszczania stanowisk pracy spalinami. Zadaniem zebranych było natomiast wypracowanie kompleksowego planu poprawy jakości powietrza oraz wspólnej akcji informacyjnej, skierowanej do pracowników.

W efekcie obecnie prowadzonych jest szereg działań technicznych mających na celu poprawę jakości powietrza na stanowiskach pracy zagrożonych spalinami. Instalowane są dodatkowe odciały spalin oraz – o czym poinformował szef wydziału Jakości – wykonywany jest drugi prototyp filtra powietrza, który ma być zainstalowany na stacji ustawiania zbieżności. Po raz pierwszy zostaną również wykonane na tym obszarze dodatkowe badania środowiskowe (i to na szczególnych zasadach, tzw. „ekstremalne”), których przebieg został ustalony podczas spotkania oraz będzie ściśle monitorowany zarówno przez Społeczną Inspekcję Pracy, jak też służbę BHP. O przeprowadzeniu tych badań pracownicy zostaną wcześniej poinformowani przez swoich przełożonych, zaś później rzecz jasna zapoznani z ich wynikami.

Dodatkowo podczas wspólnego spotkania poruszane zostały problemy z mikroklimatem oraz wymianą powietrza w kanałach czy teście wodnym na wydziale Jakości. Rozważano przy tym nie tylko rozwiązania doraźne, ale również długoterminowe, jak np. kanały chłonne dla pozbycia się spalin. Społeczna Inspekcja Pracy ściśle współpracując z zakładową służbą BHP w celu poprawy warunków pracy, jej bezpieczeństwa, higieny oraz ergonomii ciągle bowiem szuka nowych rozwiązań, wskazując i proponując metody wykorzystujące – zgodnie z wymogami Kodeksu pracy – osiągnięcia współczesnej nauki i techniki.

Jednocześnie społeczni inspektorzy pracy na bieżąco udzielają wszelkich informacji dotyczących warunków pracy oraz zasad i standardów BHP, jak też zawsze niezwłocznie reagują na wszelkie zgłaszane przez pracowników naszego zakładu zastrzeżenia, wątpliwości, czy zwykłe pytania. **(sp)**

Pełna lista kandydatów w wyborach uzupełniających społecznych inspektorów pracy GMMP Gliwice będzie podana na związkowych tablicach informacyjnych w okresie od 15 do 22 kwietnia 2016. Natomiast **głosowanie w tych wyborach zaplanowane jest na trzy dni – od 26 do 28 kwietnia 2016**. Dokładne godziny i miejsca głosowania zostaną podane w oddzielnych ogłoszeniach przez Komisję Wyborczą-Skrutacyjną. **(z)**