

**Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego****Nr 10 (246)****2 LISTOPADA 2016 R.**

Rozmowy płacowe

Rozpoczęły się trudne negocjacje, których celem jest zawarcie porozumienia płacowego, które obowiązywać będzie w GMMP Gliwice od przyszłego (2017) roku. Na początek trzeba było rozstrzygnąć kwestie proceduralne – przykładowo zasady protokolowania spotkań – z czym już się w miarę uporano. Dzięki temu obecnie można już sprawnie przejść do merytorycznej części rozmów. Tak by zakończyć je porozumieniem.

Przypomnijmy, że związki zawodowe pod koniec sierpnia wstąpiły wspólnie o rozpoczęcie negocjacji płacowych, proponując ich rozpoczęcie na 12 września. Dyrekcja jednak ten termin przesunęła o dwa tygodnie. Z miejsca też pojawiły się kwestie sporne dotyczące zasad prowadzenia negocjacji, a przede wszystkim ich zakresu. **Pracodawca starał się bowiem powiązać rozmowy płacowe ze zmianą organizacji pracy, dopuszczając system 18 zmian, czyli przez sześć dni w tygodniu z „czarnymi” dniami w soboty.**

Na taką transakcję związaną nie mogło – i nie było – zgodny związków zawodowych. System organizacji pracy co do zasady nie powinien bowiem być mieszany z porozumieniami płacowymi, co zresztą było dotychczas przestrzegane w naszym zakładzie. Wystarczy przypomnieć, że chociażby kończącego ostatni spór zbiorowy Porozumienie z 6 sierpnia 2015 dotyczące zasadniczo do kwestii organizacji pracy w żaden sposób nie odnosiło się do kwestii wzrostu wynagrodzeń, a tym bardziej do podwyżki stawek zasadniczych (które są podstawową, ale tylko częścią wzrostu płac). Zatem nie ma potrzeby, ani sensu łączenia obu tych kwestii obecnie.

Tym bardziej, że objęcie rozmów tematami pozapłacowymi w oczywisty sposób doprowadziłoby do ich wydłużenia, a przecież porozumienie płacowe ma obowiązywać już od początku 2017.

Ostatecznie na ostatnim spotkaniu dyrekcja zapowiedziała, że nie będzie ullażniać negocjacji płacowych od rozmów

nad zmianą systemu czasu pracy. Jednak jednocześnie nie wyklucza, że kwestia ta może powrócić w czasie negocjacji. Słowem widmo systemu 18 zmian będzie w czasie rozmów wisieć będzie nad nami, nieczym przysłowiowy katowski miecz...

Ponadto na marginesie rozmów płacowych powróciła kwestia zmian w harmonogramach czasu pracy, które obecnie prawnie są w naszym zakładzie niemożliwe, gdyż cały czas nie zostało zawarte oddzielne porozumienie, które – zgodnie z zapisami Porozumienia z 6 sierpnia 2015 – powinno regulować tę kwestię od roku (dokładnie od 1 listopada 2015). **Dyrekcja zaproponowała** zawarcie tzw. porozumienia tymczasowego, ale na czas nieokreślony (czyli praktycznie na zawsze) nie tylko umożliwiające zmiany harmonogramów niemal z dnia na dzień, gdy będzie to wygodne pracodawcy, ale jeszcze w pkt 1 przewidujące **tydzień pracy – uwaga – przeciętnie pięciodniowy w okresie rozliczeniowym „między poniedziałkiem i niedzielą”**. Słowem pozwalający na planowanie „czarnych” dniówek w niedziele! **Na takie rozwiązanie zgody związków zawodowych w żadnym wypadku być nie może.** Tym bardziej, że takie niby „tymczasowe” porozumienie jest po prostu sprzeczne z zapisami Porozumienia z 6 sierpnia 2015.

(MrS)

Zgodnie z art. 151³ Kodeksu pracownikowi za pracę w dniu harmonogramowo wolnym przysługuje w zamian inny dzień wolny udzielany do końca okresu rozliczeniowego w terminie z nim uzgodniony. Zatem warunkiem udzielenia takiego wolnego jest jego uzgodnienie z każdym pracownikiem i tym samym pracodawca nie może terminu dnia wolnego arbitralnie ustalić, po czym ogłosić go w GLB, będącej – zgodnie ze swoim skrótem – tylko codzienna informacją dla grup.

Pominięte uzgodnienia

Tymczasem taka właśnie sytuacja miała miejsce w przypadku pracowników, którzy świadczyli pracę w sobotę 9 i 16 lipca 2016, która w harmonogramach była dniem wolnym, po czym bez choćby próby uzgodnienia, a często wbrew swojej woli zostali „uszcześliwieni” wolnym w piątek 28 października. Należy w tym miejscu przypomnieć, że zgodnie z prawem ani pracownik, ani pracodawca nie może uchylić się od obowiązku uzgadniania terminu wolnego, ale też jeśli do takiego uzgodnienia nie dojdzie **prawo nie przewiduje bynajmniej możliwości jednostronnego wskazania terminu wolnego przez pracodawcę.**

Jakie jest wówczas rozwiązanie? Jednoznaczna odpowiedź na to pytanie daje art. 151¹ § 2 Kodeksu pracy, zgodnie z którym, **za każdą godzinę pracy nadliczbowej z tytułu przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy w okresie rozliczeniowym przysługuje dodatek 100 proc.** wynagrodzenia, chyba, że dodatek został już wypłacony z tytułu przekroczenia dobowej normy czasu pracy (z tytułu tzw. nadgodzin dobowych). Właśnie to zastrzeżenie ma spore znaczenie, gdyż **nie ma innej możliwości przekroczenia przeciętnie tygodniowej normy czasu pracy i nie przekroczenia dobowej, niż praca w dniu harmonogramowo wolnym.**

Zatem zgodnie z kodeksem za pracę w dniu harmonogramowo wolnym przysługuje pracownikowi inny dzień wolny w terminie z nim uzgodnionym, a **jak do uzgodnienia takiego terminu nie dojdzie – to nadgodzinowe „setki”**.

(zz)

Ile podwyżki?

Zanim jeszcze rozpoczęły się rozmowy płacowe po naszym zakładzie zaczęły (i to dość masowo) krążyć niesprawdzone pogłoski oraz plotki dotyczące wzrostu wynagrodzeń na najbliższe lata. Aby każdy mógł je ocenić przypominamy ile wynosiły **podwyżki uzgodnione w ostatnim porozumieniu płacowym**, obejmującym cztery lata (2013-16). Otóż wzrost wynagrodzeń wynosił od 3,5 do 4,34 proc. rocznie, co **łącznie – uwzględniając tzw. procent składany – dało 16,5 proc. podwyżki stawek zasadniczych i IMPU plus dodatkowo 4.000 zł w jednorazowych bonusach** (przypomnijmy od 500 do 1.500 zł rocznie).

Przeliczając na złotówki wspomniane 16,5 proc. podwyżki otrzymamy przeciętnie, czy jako kto woli

średnio, blisko siedemset pięćdziesiąt złotych wzrostu stawki i to **bez uciążliwej dla pracowników zmiany systemu pracy**, wprowadzającego „czarne” dniówki w soboty.

Ponadto pamiętajmy, że ogólny łączny wzrost wynagrodzeń był w latach 2013-16 sporo wyższy niż sama podwyżka stawek, gdyż **porozumienie płacowe gwarantowało stałe zasady przechodzenia w górę drabinki płacowej**, a tylko z tego tytułu – zgodnie z danymi podawanymi przez dyrekcję – średnie wynagrodzenia rosły o jakieś półtora procent rocznie. W ciągu czterech lat było to zatem ponad 6,1 proc. (znowu mamy bowiem do czynienia z procentem składanym), co razem z podwyżką stawek dawało **łącznie 22,6 proc. średniego wzrostu wynagrodzeń. Plus oczywiście wspomniane 4.000 zł w jednorazowych bonusach.**

(rd)



Silni gdyż solidarni

Mimo deszczowej aury ponad 25 tys. pielgrzymów, wśród których nie zabrakło związkowców z naszego zakładu i pocztu sztandarowego międzyzakładowej Solidarności GMMP Gliwice, uczestniczyło w trzecią niedzielę września w XXXIV Ogólnopolska Pielgrzymka Ludzi Pracy na Jasną Górę.

Jej mottem były słowa zamęczonego w czasie radomskiego czerwca 1976 ks. Romana Kotlarza „starałem się w swoich słowach mówić o was i mówić za was”, które – jak zauważył w swojej homilii **ks. bp. Piotr Turzyński** – to „nie innego jak solidarność, solidarność z człowiekiem, który czuje się oszukany, prześladowany, niszczonej” i dlatego też „tęskni za solidarnością pracownik, który staje wobec pewnego systemu, konsorcjum, bogatego i wielkiego pracodawcy, i wydaje mu się, że jest sam, jak pyłek pośród świata”. Jednak **zawsze może liczyć na pomoc Solidarności**, dzięki której może stać się silnym siłą ludzką i pracowniczą solidarności. **(zz)**

Uzupełniony SIP na Lakierni i Tłoczni

Dwóch nowych społecznych inspektorów pracy: **Emilia Huczko** (zm. niebieska) na Lakierni oraz **Damian Włodarczyk** (zm. zielona) na Tłoczni objęło swoje mandaty w wyniku wyborów uzupełniających przeprowadzonych w obejmującym te wydziały okręgach nr 4 i 5.

Nowi społeczni inspektorzy, czyli po prostu SIP-owcy, rozpoczęli już pełnienie swojej funkcji, a tym samym to do nich pracujący odpowiednio na Lakierni i Tłoczni powinni w pierwszej kolejności **zgłaszać wszelkie uwagi, zastrzeżenia oraz wątpliwości dotyczące zarówno samego miejsca pracy, jak i pomieszczeń socjalnych**. Oni nie tylko niezwłocznie zajmą się sprawą, ale także postarają się rozwiązać problem.

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

Liczenie średniego dochodu na potrzeby ZFŚS Każdy rodzic uwzględnia dzieci

Gdy dwoje rodziców pracuje w GMMP Gliwice przy składaniu wniosków o świadczenia, czy też dofinansowania, z funduszu socjalnego **oboje licząc średnie miesięczne dochody brutto uwzględniają wszystkie dzieci**. Wynika to wprost z zapisów art. 7 ust. 1 Regulaminu Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych (ZFŚS) zgodnie z którym wspomniany **średni dochód obliczany jest „na jednego członka rodziny** wspólnie zamieszkującego i prowadzącego gospodarstwo domowe”, zaś oni tworzą jedną i tą samą rodzinę.

Zatem jeżeli para pracowników razem ze swoimi dziećmi pod jednym dachem zamieszkuje (przy czym taki zapis oznacza, że nie musi być razem zameldowana, gdyż prawo rozróżnia miejsce zamieszkania i zameldowania) oraz – to już cytując z kolejnego ustępu art. 7 Regulaminu ZFŚS – „ściśle współpracuje w załatwianiu codzien-

nych spraw związanych z prowadzeniem domu” to oboje mają nie tylko prawo, ale wręcz obowiązek, uwzględnić wszystkie dzieci w składanych wnioskach o świadczenia z funduszu socjalnego. W efekcie **ich wnioski pod względem rachunkowym oraz liczby osób tworzących gospodarstwo domowe powinny być po prostu identyczne**, zaś różnić jedynie danymi składającego wniosek oraz współmałżonka. Te jednak, cały czas, powinny sobie odpowiadać – czyli składający wniosek w drugim dokumencie powinien pojawić się jako współmałżonek.

Natomiast daty składania wniosków mogą być już jednak kompletnie różne. Nie ma bowiem żadnego obowiązku, by współmałżonkowie pracujący w naszym zakładzie składali dokładnie w tym samym dniu wnioski o świadczenia z funduszu socjalnego. **(zz)**

Samowolne blokady

Zgodnie z prawem blokady na koła samochodów stosować może wyłącznie policja i straż miejska – tak na poselską interpelację odpowiedział MSWiA. Właściciele prywatnych czy też zakładowych parkingów, nawet, jeśli określiliby to w wewnętrznych regulaminach, nie mają uprawnień do stosowania takich środków.

Wynika to z faktu, że blokada jest środkiem przymusu, a zgodnie z Konstytucją Rzeczypospolitej Polskiej stosowanie środków przymusu musi mieć oparcie ustawowe. Takim przepisem w przypadku blokad, czyli unieruchomienia pojazdu, jest tylko art. 130a ust. 8 i 9 ustawy Prawo o ruchu

drogowym. Tam właśnie **zakładanie blokad na koła samochodów przewidziana jest wyłączna kompetencja dla policji i straży miejskiej**. Żadna inna ustawa o możliwości unieruchamiania cudzych pojazdów nawet nie wspomina.

Dlatego też na drogach publicznych, a ściślej – tam, gdzie mają bezpośrednie zastosowanie przepisy ustawy Prawo o ruchu drogowym (zwyczajowo nazywanej kodeksem drogowym) – blokady mogą zakładać wyłącznie strażnicy miejscy i policja. W przypadku prywatnych, czy też **zakładowych parkingów ich stosowanie jest całkowicie nieuprawnione, czyli po prostu samowolne**.

– *Takie zamontowanie blokad jest bezprawne – potwierdza podinsp. Włodzimierz Mogiła z Wydziału Ruchu Drogowego KWP Katowice. – Bo po pierwsze, to ograniczenie wolności, po drugie, ograniczenie prawa do korzystania z rzeczy, którą jest moją własnością. Prywatna firma może pobierać opłaty za parkowanie, ale niedopuszczalne jest, aby blokowała koła. Uprawniona do tego jest jedynie straż miejska i policja.*

Najwyższy czas by tą prostą ustawową zasadą zrozumiał, a przede wszystkim zaczął jej przestrzegać, kierownik obszaru bezpieczeństwa naszego zakładu, zamiast posyłać swoich podwładnych z blokadami na zakładowy parking.

Co jednak w sytuacji, gdy nasz samochód ma założoną na parking taką nielegalną blokadę? Wówczas należy po prostu wezwać policję. Jej funkcjonariusze wprawdzie zasadniczo sami takie blokady zdjąć nie mogą, ale – jak wyjaśnia **podinsp. Andrzej Gaska**, rzecznik prasowy Śląskiego Komendanta Wojewódzkiego Policji – **wzewani przez właściciela pojazdu na interwencję funkcjonariusze policji powinni poinformować osoby, które założyły blokadę na koło pojazdu, że takie działanie jest bezprawne i stanowi groźną dla porządku prawnego samowolę**. **(if)**

(sp)