



www.solidarnosc-opel.pl

# MOPLIK



facebook.com/solidarnoscopel

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)

BIULETYN  
INFORMACYJNY

Niezależnego  
Samorządnego  
Związku  
Zawodowego

**Solidarność**

Nr 02 (250)

31 STYCZNIA 2017 R.



## Rzeczowe rozmowy

Pierwsze w tym roku posiedzenie Sekcji Krajowej Przemysłu Motoryzacyjnego NSZZ Solidarność poświęcone było nie tylko sprawom wewnątrzwiązkowym, ale również analizie zmian w prawie, które mogą mieć poważne znaczenie dla całego rynku i branży motoryzacyjnej, w tym naszych miejsc pracy.

Chodziło zwłaszcza o senackiej projekt nowelizacji ustawy o podatku akcyzowym, która ma bezpośredni wpływ na cenę samochodów (tak nowych, jak i używanych), a tym samym wielkość sprzedaży. Podatek akcyzowy miałby być naliczany nie od deklarowanej ceny auta, lecz od pojemności jego silnika, poziomu emisji spalin i wieku pojazdu. Proponowane przez Senat regulacje mają dotyczyć wszystkich aut o całkowitej masie do 3,5 t, z wyjątkiem napędzanych silnikami elektrycznymi. Obecnie – nie wiedząc czemu – samochody nie będące osobowymi i masie nie przekraczającej 3,5 ton nie podlegają akcyzie ani podatkowi od środków transportowych!

Równie ważne jest utworzenie stałego zespołu branżowego, który opiniowałby wszelkie przepisy prawa odnoszące się do branży motoryzacyjnej. Generalnie chodzi o to, by decyzje dotyczące przemysłu i rynku samochodowego w Polsce – a tym samym stabilności naszych miejsc pracy – były przyjmowane z uwzględnieniem interesów pracowników polskich zakładów branży motoryzacyjnej. Słowem nie o nas bez nas!

Powstanie takiego zespołu branżowego, podobnie jak debata prowadzona na forum sekcji krajowej – w której pracach aktywnie uczestniczą przedstawiciele Solidarności GMMP Gliwice – to widoczne elementy powrotu do merytorycznego dialogu na szczeblu krajowym po powołaniu w październiku 2015 Rady Dialogu Społecznego.

Podczas związkowej części obrad sekcji krajowej rozmawiano m.in. o wypracowanych w poszczególnych zakładach rozwiązaniach dotyczących wzrostu wynagrodzeń. Nasze porozumienie płacowe na lata 2017-20 (pisaaliśmy o nim szerzej w poprzednim MOPLIKu 01/2017) zgodnie było zaliczane do najlepszych w całej branży motoryzacyjnej. (red.)

Gdy za sprawą kilku mroźnych i bezwietrznych dni w połowie kraju dramatycznie wzrosło zagrożenie smogiem problem ten dotyczył również Gliwic. Niestety nie tylko na ulicach, ale także w hali naszego zakładu. I to nie z powodu niemożności jej „naturalnego” wywietrzenia, ale przedostawania się znacznej ilości pyłu zawieszonego przez system nawiewu powietrza z zewnątrz.

## Hale bez smogu

Jako, że szkodliwości dla zdrowia tworzących smog spalin i pyłów zawieszonych w powietrzu jest oczywista – zresztą na początku stycznia szeroko i wyczerpująco informowały o niej media – natychmiastową interwencję w tej sprawie podjęli związkowcy Solidarności GMMP Gliwice. Dla nich zapewnienie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy w całym naszym zakładzie jest zawsze priorytetem.

Szybko udało się też ustalić z przedstawicielami pracodawcy działania, mające poprawienie sprawność układu wentylacji hali, a tym samym wykluczyć w przyszłości zagrożenie smogiem. Obecnie czyszczenie układu wentylacji oraz jej sprawdzenie będzie częścią systemu cyklicznego przeglądu TPM. Aby nie trzeba już było pracować w niewygodnych maskach przeciwpyłowych na twarzy problem jakości powietrza i ograniczania potencjalnych źródeł smogu cały czas będzie przedmiotem szczególnego zainteresowania zarówno zakładowej służby BHP, jak i społecznej inspekcji pracy. Dlatego właśnie do SIP-owców należy w pierwszej kolejności zgłaszać wszelkie uwagi dotyczące nadmiaru spalin w powietrzu.

Warto bowiem pamiętać, że związki chemiczne i pyły zawieszone tworzące smog nie tylko są alergizującym, wywołującym astmę, stany zapalne i niewydolnościowe dróg oddechowych oraz paraliż układu krwionośnego, ale zostały w 2013 zaliczone przez Światową Organizację Zdrowia (WHO) do tzw. kancerogenów, uznając, że mają one zauważalny i dobrze udowodniony wpływ na zwiększenie zachorowalności na raka płuc. (zz)

## Więcej za pracę w nocy

Wraz ze zwiększeniem kwoty najniższego wynagrodzenia – wynoszącego obecnie 2.000 zł miesięcznie – od początku 2017 jednocześnie automatycznie wzrosły wskaźniki oraz wysokość świadczeń przysługujących zatrudnionym, powiązanych właśnie z ustawowym minimum. Jednym z nich jest dodatek za pracę w porze nocnej, wynoszący zgodnie z Kodeksem Pracy 20 proc. stawki godzinowej wynikającej z minimalnego wynagrodzenia.

Zatem jako, że dni pracy w miesiącu – w zależności od układu kalendarza jest – od 19 do 23, a tym samym godzin od 152 do 184 to dodatek nocny w 2017 będzie się wahać od 2,17 zł za godzinę w marcu (23 dni pracy) i 2,27 zł za godzinę w sierpniu i październiku (po 22 dni pracy) przez 2,38 zł za godzinę w styczniu, maju,

czerwcu, lipcu i wrześniu (po 21 dni pracy) po 2,50 zł za godzinę w lutym i listopadzie (po 20 dni pracy, przy założeniu, że w listopadzie zostanie udzielony dzień wolny za przypadające w tym roku w sobotę Święto Niepodległości) oraz 2,63 zł za godzinę w kwietniu i grudniu (po 19 dni pracy).

Łącznie po uwzględnieniu wszystkich świąt oraz weekendów w 2017 wypada 115 dni wolnych (o jeden więcej niż w 2016 – w tym roku są 53 niedziele). Zatem wymiar czasu pracy wnosi 2.000 godzin, czyli dla pełnego etatu 250 dni (o dwa dni mniej niż w 2016, który był rokiem przestępnym). Jako, że urlop wypoczynkowy udzielany jest zgodnie z prawem tylko i wyłącznie w dni pracy, to po jego uwzględnieniu pozostaje w 2017 – w zależności od stażu pracy – 224 lub 230 dni roboczych. (rd.)

## Najpierw pomyśl

Nie jest żadną tajemnicą, że zarówno pracodawcy, jak i ZUS korzystają z prawa do kontroli prawidłowości wykorzystywania zwolnień lekarskich. **Coraz częściej nie mają one jednak formy nachodzenia chorego w domu i ustalania, czy leży szczelnie okryty koldrą, lecz analizowania jego aktywności w mediach społecznościowych.** Okazuje się bowiem, że powszechne dążenie wielu osób do informowania ludzkości za pośrednictwem Facebooka czy Twittera o swoim życiu sprawia, że wręcz same informują one o niewłaściwym korzystaniu ze zwolnienia lekarskiego.

Czasem z prawdziwym przytupem, jak niedawno w przypadku pracownika jednej z firm motoryzacyjnych, który będąc „na chorobowym” wrzucił na FB swoje zdjęcia z trybun, zrobione w czasie mistrzowskiego meczu polskiej reprezentacji. W efekcie do swojego zakładu przyjechał już tylko po wypowiedzenie (oraz podbicie obiegówki), gdyż w Internecie nic nie gnie. Dlatego zawsze dobrze jest najpierw pomyśleć, zanim w nadziei licznych lajków, sławy i szpanu postanowi się umieścić na swoim profilu zdjęcie – nawet tylko pozowane – z pędzlem w ręku lub przy „rozgrzewanym” samochodzie. Tak fotka może naprawdę sporo kosztować, choć miała być tylko żartem. (ż)

## Krótsze obiady biurowe

Pracownicy na stanowiskach nieprodukcyjnych (biurowych) mają obecnie ponad pół godziny obiadowej przerwy w pracy, z której jednak kwadrans jest niepłatny. Oznacza to, że ich **kodeksowo ośmiogodzinna dniówka trwa 8 godz. 25 min.** – od godz. 7.25 do 15.50. Tak samo bowiem, jak w przypadku całej reszty załogi GMMP Gliwice ich druga przerwa (nazywana śniadaniową) składa się także z dodatkowych 10 niepłatnych minut. W efekcie dłuższa przerwa obiadowa sprawia, że każdego dnia przebywają oni w zakładzie o kwadrans dłuższej niż reszta pracowników.

Okazuje się jednak, że zwolenników niemal dwukrotnie dłuższego delektowania się posiłkami serwowanymi w stołówce lub przynoszonymi z domu – zapewne ku zgrozie zwolenników modnego, hipsterskiego, ruchu *slow food* – nie ma zbyt wielu wśród pracowników nieprodukcyjnych GMMP Gliwice, w odróżnieniu do oczekujących równego dla wszystkich zarówno czasu pracy, jak i obowiązkowego przebywania na terenie zakładu. Dlatego też pojawiła się propozycja, aby od 1 marca 2017 pracownikom nieprodukcyjnym zlikwidować jedną 15-minutową niepłatną

## Blokady może zakładać tylko policja i straż miejska Prawo to nie tylko regulamin

Wprowadzając Regulaminu parkingu GMMP – co ogłoszono w jednej ze styczniowych codziennych informacji dla grup (GLB) – dyrekcja zapowiedziała wyciąganie wobec naruszających ten regulamin konsekwencji, w tym dyscyplinarnych. To jednak może oznaczać naruszanie prawa.

Oczywiście każdy właściciel parkingu – także dyrekcja GMMP – może sobie uchwalić tego parkingu regulamin i przewidywać w nim kary za jego nieprzestrzeganie, jednak **pod warunkiem, że całość będzie zgodna z przepisami powszechnie obowiązującego prawa.** Tymczasem próba wyciągania konsekwencji dyscyplinarnych (w rodzaju kodeksowego upomnienia lub nagany, czy też pozbawienia premii) **tego warunku nie spełnia.** Trzeba bowiem pamiętać, że odpowiedzialność dyscyplinarna (porządkowa) pracownika – zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy – dotyczy jedynie ustalonej organizacji i porządku w procesie pracy, przepisów BHP i przepisów przeciwpożarowych, które **ustala Regulamin pracy, uzgodniony z organizacjami związkowymi.** Natomiast wymieniony w GLB **Regulamin parkingu GMMP** nie jest ani częścią Regulaminu pracy, ani też prawo pracy

się do niego nie odwołuje, **nigdy nie był uzgadniany ze związkami zawodowymi** oraz nie ma żadnego związku z ustalaniem organizacji i porządku w procesie pracy.

Podobnie jest z praktyką unieruchamiania samochodów na parkingu za pomocą blokad zakładanych (lewe przednie) koła. Otóż **zgodnie z obowiązującym prawem blokady na koła samochodów może stosować wyłącznie policja i straż miejska.** Tylko bowiem tym służbom ustawa Prawo o ruchu daje uprawnienia do stosowania środka przymusu, jakim jest unieruchomienie pojazdu i **żaden zapis regulaminu tego nie zmieni.** Potwierdziło to MSWiA odpowiadając na poselskie interpelacje, jednoznacznie stwierdzając, że właściciele prywatnych parkingów, nawet, jeśli określiliby to w wewnętrznych regulaminach, nie mają uprawnień do stosowania blokad na koła. Podobnie jak właściciel sklepu nie może przykuć kajdankami do kaloryfera klienta, który wywrócił piramidę puszek z groszkiem konserwowym.

Co więcej tłumaczenie, że blokady są rzekomo wykorzystywane do „identyfikacji kierowcy” są mocno naciągane. Otóż **przy działającym monitoringu terenu parkingu oraz elektronicznym systemie otwierania bramek identyfikacji kierowcy,** który zostawił auto w niedozwolonym miejscu **można w kilka chwil dokonać nie ruszając się zza komputera.** W odróżnieniu od założenia blokady, gdyż osoba wyjeżdżająca z parkingu nie musi być tą samą, która na parking wjechała, po czym nieprawidłowo zaparkowała... (MrS)

## Skubanie premii uchwala

Ogłoszenie, że uchwałą zarządu GMMP nowozatrudnieni pracownicy przez pierwszy rok pozbawieni będą prawa do zakładowej części premii FCP nie tylko wywołało oczywiste niezadowolenie samych zainteresowanych, ale również pojawienie się wątpliwości, czy takie rozwiązanie może być wprowadzone.

Pierwsze zastrzeżenie budzi samo wprowadzenie ograniczenia osób uprawnionych do premii FCP uchwałą zarządu – czyli jednostronną decyzją pracodawcy – w sytuacji, gdy **takiego rozwiązania nie przewiduje ani Regulamin wynagradzania** (a to on zgodnie z art. 77<sup>1</sup> Kodeksem pracy określa warunki wynagradzania za pracę). Co więcej wspomniany Regulamin wynagradzania zawsze musi być uzgodniony ze związkami zawodowymi, zaś **rozwiązania przyjęte w uchwale nigdy uzgodnione nie zostało.**

Dodatkowo pozbawienie pracowników przez rok prawa do zakładowej części premii FCP – szczególnie, gdy ich praca jest uwzględniona w kryteriach i wpływa na wysokość tego składnika wynagrodzenia – naruszają art. 18<sup>3c</sup> Kodeksu pracy, przewidujący **jednakowe wynagrodzenie za jednakową pracę.** Przy czym mowa tu o – cytując kodeksową definicję – o **wszystkich składnikach wynagrodze-**

**nia, bez względu na ich nazwę i charakter, a także inne świadczenia związane z pracą.** Zatem również o premii FCP.

Co więcej obecnie może dojść do kuriozalnej sytuacji, że premii pozbawieni będą pracownicy, którzy ją wypracowali, natomiast otrzymają ją osoby, które bez wsparcia tych nowych pracowników być może nie wypełniłyby kryteriów premiowania. I gdzie tu są stosowane sprawiedliwe kryteria oceny, do stosowania których zobowiązuje pracodawcę art. 94 pkt 9 Kodeksu pracy?

Początkowo do „nowozatrudnionych” dyrekcja zamierzała zaliczać również pracowników, którzy **do GMMP Gliwice przeszli z innych spółek** (ostatnio głównie SCG) na podstawie art. 23<sup>1</sup> Kodeksu pracy, choć zgodnie z prawem okres zatrudnienia liczy im się od chwili podjęcia pracy w spółce, z której przeszli do GMMP. Obecnie **mają oni mieć prawo do premii FCP na ogólnych zasadach,** a tym samym ich problem został rozwiązany.

Pozostałe wątpliwości i zastrzeżenia dotyczące pozbawienia nowych pracowników należnej premii pozostają jednak aktualne. NSZZ Solidarność podejmować będzie wszelkie działania, aby każdy pracownik naszego zakładu otrzymywał wszystkie wypracowane składniki wynagrodzenia. (ż)

### 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