

**Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność****General Motors Manufacturing Poland****Leadec – SCG – ACG – Adecco – Work Service – Wega A****44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)****Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego****Nr 07 (255)****7 CZERWCA 2017 R.**

Gdzie te gwarancje?

Pracodawca, wykorzystując do tego swoje organy w postaci tzw. **forum doradczego** – które, o czym warto pamiętać **nie jest reprezentacją pracowników**, którą zgodnie z prawem są tylko i wyłącznie związki zawodowe, **ani nawet miejscem informowania i konsultacji** (to bowiem rola rady pracowników) – przekonuje załogę naszego zakładu, że wprowadzenie **wielozmianowości, rozumianej jako planowanie „czarnych dniówek” w soboty i niedziele oraz maksymalne przedłużenie okresu rozliczeniowego** to sposób na utrzymanie miejsc pracy. Jednak jednocześnie ten sam **pracodawca nie zamierza**, nawet gdyby forsowane przez niego rozwiązania weszły w życie, **zapewnić jakichkolwiek gwarancji zatrudnienia dla pracowników GMMP Gliwice**. Tymczasem takie gwarancje zapewniające stabilność zatrudnienia mają zasadnicze znaczenie dla załogi naszego zakładu oraz reprezentujących ją związków zawodowych.

Zwłaszcza, że **bez gwarancji zatrudnienia zarówno systemy wielozmianowe, jak i przedłużone okresy rozliczeniowe chronią nie miejsca pracy, ale zyski firmy**, osiągane dzięki możliwości **unikania zlecenia i płacenia za nadgodziny**. Przecież na papierze wolna środa w listopadzie jest takim samym dniem, jak sobota latem, choć każdy rodzic wie, że to nieprawda. Podobnie trudno przesunąć w kalendarzu daty urodzin dzieci czy też rodzinnych uroczystości, do potrzeb i wygody dyrekcji lub przełożonych. **Większość rozumnych ludzi pracują, żeby żyć, a nie żyje by pracować.**

Ponadto należy pamiętać, że zachwalając wszelkie „ciekawe rozwiązania” z innych krajów **należy przedstawiać je w całości, a nie tylko wybierać same „rodzynki”**, do tego smakujące dla dyrekcji, zaś dla załogi ciężkostrawne.

Zawierane porozumienia muszą zawsze uwzględniać słusne interesy obu stron, a nie tylko korzyści i wygodę jednej. Dlatego też strona związkowa niezmiennie podkreśla **konieczność zagwarantowania**

pracownikom GMMP Gliwice stabilnych miejsc pracy oraz możliwości planowania życia rodzinnego i osobistego.

Wypełniając swoje ustawowe obowiązki związki zawodowe w naszym zakładzie nie uchylają się od prowadzenia rozmów mających na celu rozwiązanie określonych spraw w trybie dialogu społecznego. Jednak równocześnie **nigdy nie podpiszą się pod rozwiązaniami niekorzystnymi dla pracowników**. Naszym podstawowym celem jest bowiem obrona praw i interesów ludzi. Mówiąc krótko – **każde rozmowy mogą zakończyć się porozumieniem tylko wtedy, gdy będzie ono uwzględniało interesy załogi.**

Porozumienia mają przy tym być jasne oraz obejmować konkretne sprawy. Dlatego też jedno porozumienie powinno dotyczyć możliwości zmian w harmonogramach czasu pracy, zaś oddzielne – co zresztą wynika z kodeksu – ewentualnego przedłużenia okresu rozliczeniowego.

By zaś rozmowy w tej drugiej sprawie miały merytoryczne podstawy związki zawodowe wystąpiły do dyrekcji o przedstawienie pełnych, kompleksowych rozwiązań dotyczących okresów rozliczeniowych i wielozmianowości obowiązujących nie tylko na Słowacji czy Węgrzech, ale także przykładowo w Niemczech, wraz z podaniem wysokości obowiązujących tam wynagrodzeń oraz stabilności pełnoetatowego zatrudnienia.

(MrS)

Od początku 2017 obowiązuje dłuższy – i ujednolicony – kodeksowy okres na odwołanie do sądu pracy od wypowiedzenia lub rozwiązania umowy o pracę bez wypowiedzenia. Obecnie, zgodnie ze znowelizowanym art. 264 Kodeksu pracy, wynosi on 21 dni od dnia doręczenia pisma wypowiadającego umowę o pracę (wypowiedzenia) lub zawiadomienia o rozwiązaniu umowy o pracę bez wypowiedzenia (najczęściej chodzi o tzw. dyscyplinarki).

Dłuższe terminy

Wcześniej okresy odwołania do sądu były znacznie krótsze, np. w przypadku wypowiedzenia zaledwie 7-dniowe, co często praktycznie uniemożliwiało pracownikom terminowe sformułowanie i złożenie pozwu. Zwłaszcza, gdy wypowiedzenie wręczone było w przeddzień długiego weekendu. **Nowy trzytygodniowy termin wniesienia odwołania** pozwala już pracownikowi na **skontaktowanie się ze związkowym prawnikiem**, który nie tylko pomoże napisać pozew, ale również będzie go reprezentował w sądzie.

Terminy te liczy się jako 21 kolejnych dni kalendarzowych, a więc wlicza się do niego soboty i niedziele. Jednak, gdy ostatni dzień terminu przypada na niedzielę lub dzień ustawowo wolny od pracy (święto) termin upływa następnego dnia.

Ponadto warto pamiętać, że od zeszłego roku (dokładnie zaś 22 lutego 2016) **ujednoliczone zostały okresy wypowiedzenia umowy o pracę, które obecnie zarówno od umów zawartych na czas określony i nieokreślony (stałych) uzależnione są od czasu zatrudnienia u danego pracodawcy i wynoszą:**

- 2 tygodnie gdy czas zatrudnienia jest krótszy niż 6 miesięcy,
- miesiąc gdy okres zatrudnienia wynosi co najmniej 6 miesięcy,
- 3 miesiące, gdy okres zatrudnienia wynosi co najmniej 3 lata.

Co ważne do wspomnianego **okresu zatrudnienia wlicza się pracownikowi okres zatrudnienia u poprzedniego pracodawcy, jeżeli zmiana pracodawcy (przejście do nowej firmy) nastąpiła na zasadach określonych w art. 23¹ Kodeksu pracy** lub w innych przypadkach, gdy z mocy odrębnych przepisów prawa nowy pracodawca (najczęściej spółka) jest w stosunkach pracy następcą prawnym poprzedniego.

(ZZ)

Równowaga to nie nadmiar zadań

Rebalancing – dosłownie oznaczający przywracanie równowagi – w naszym zakładzie często sprowadzany jest do uniwersalnego sposobu pozwalającego na zredukowanie obsady poszczególnych stacji, a tym samym zwiększenie obciążenia pracowników zadaniami i operacjami. Takie działania w tabelkach w Excelu wyglądają być może nawet dobrze, ale już nie na linii produkcyjnej. W praktyce bowiem prowadzi to do niebezpiecznego przeciążenia zmniejszonej obsady zadaniami. To zaś stwarza poważne zagrożenie dla bezpieczeństwa, efektywności i jakości pracy. Nie mówiąc już o tym, że z rzeczywistym rebalancingiem niewiele

ma wspólnego – **równowaga to, nie nadmiar zadań, na których wykonanie brakuje czasu.**

Dlatego też jeżeli po rebalansingu pracownik nie ma czasu na należyte, zgodne z technologią wykonanie zleconych zadań lub też ma wykonywać więcej operacji, niż wynika to z przyjętych norm, to powinien niezwłocznie zgłosić się do reprezentującej go międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter). Nasz związek wówczas podejmie interwencję i będzie dokładał wszelkich starań, by rozwiązać problem. Bowiem **NSZZ Solidarność zawsze stoi po stronie pracownika, broniąc jego praw i interesów.**

(rd)



Wejściówki dające możliwość całodziennej zabawy w rodzinnym parku rozrywki Energylandia w Zatorze można w promocyjnej cenie nabyć w siedzibie międzyzakładowej Solidarności GMMP Gliwice (budynek G-5).

Związkowe bilety-wejściówki dla dorosłych kosztują 89 zł (cena w kasie: 109 zł), natomiast dla dzieci w wieku od 3 do 18 lat – 44 zł bez względu na wzrost pociechy (normalnie dzieci mierzące do 140 cm płać 59 zł, zaś wyższe – 109 zł, tak jak dorośli), czyli w przypadku wyrosniętych nastolatków oszczędności sięgają 60 proc.! Najmłodsi, dzieci do 3 lat za wejście do Energylandii płać złotówkę. Promocyjne wejściówki, które mogą nabywać jedynie związkowcy NSZZ Solidarność GMMP Gliwice dla siebie i swoich rodzin ważne są do końca obecnego sezonu (czyli do 29 października 2017), jednak kupować je można tylko do 31 sierpnia 2017.

Energylandia to obecnie największy park rozrywki w Polsce, obejmującym ponad 60 atrakcji rozłożonych na 26 hektarach. Całość podzielona jest na cztery strefy: dla najmłodszych (Bajkonaldia z wyspą Skarbów i krainą Krasnali), familijną, dla zaawansowanych (ekstremalną) oraz naśladujący tropikalną wyspę Water Park z mnóstwem atrakcji i wodnych zabaw.

W czasie szkolnych wakacji park rozrywki Energylandia jest czynny w godz. 10-20, wcześniej (czerwiec) i później (wrzesień-październik) w godz. 10-18. Związkowe wejściówki można realizować w dowolnie wybranym przez siebie terminie, dlatego dojazd do Zatoru trzeba zapewnić we własnym zakresie. (z)

Nie wolno oszczędzać na bezpieczeństwie pracy Rękawice bez limitów

Sporo zgłoszeń od pracowników wydziału karoserii docierało w ostatnim czasie do społecznych inspektorów pracy. Dotyczyły one zarówno problemów z pobraniem środków ochrony indywidualnej z maszyn (automatów) vendingowych, ze względu na ustalone w nich limity (przykładowo jedna para rękawic na miesiąc), jak również przypadków świadczenia pracy w rękawicach, które – z powodu zużycia lub uszkodzenia – nie spełniają swojej podstawowej funkcji ochronnej oraz poważnego utrudniania zleconych do wykonania zadań, będących konsekwencją fatalnego stanu rękawic. Tymczasem zgodnie z przepisami Kodeksu Pracy pracodawca ma obowiązek zapewnić pracownikom środki ochrony indywidualnej posiadające wymagane właściwości ochronne i użytkowe. Co więcej bez przewidzianych na danym stanowisku środków ochrony indywidualnej nie może dopuścić pracownika do pracy.

Zatem jeżeli pracownik nie ma wymaganych na swoim stanowisku pracy rękawic lub otrzymane nie spełniają właściwości ochronnych i użytkowych określonych w polskich normach, to poważny problem ma... pracodawca, zaś dokładniej działający w jego imieniu przełożony. Takiemu pracownikowi nie można bowiem zgodnie z prawem zlecić pracy. Bez żadnych wyjątków. Nie można też oczekiwać, ani wymagać, by posiadał „własne rękawice”.

Dlatego też inspektorzy pracy już podczas wprowadzania maszyn vendingowych podkreślali, że pracownicy powinni mieć stale zapewnione wymagane prawem środki ochrony indywidualnej i nie powinni być rozliczani z ilości pobranych rękawic. Niedopuszczalne jest również, aby użytkowali niespełniające funkcji ochronnych rękawice, celem otrzymania wyższej oceny okresowej, a tym samym premii. Nie można bowiem premiować

„oszczędności” wynikających z naruszania przepisów prawa.

Swoje stanowisko społeczna inspekcja pracy potwierdziła w pokontrolnych uwagach i zaleceniach. Jednocześnie interweniując w poszczególnych, zgłaszanych przez pracowników, przypadkach społeczni inspektorzy zwrócili się do kierowników wydziałów o niezwłoczne systemowe rozwiązanie problemu i stałe zapewnienie zatrudnionym odpowiednich środków ochrony indywidualnej.

Odpowiadając szefostwo wydziału karoserii w oficjalnym komunikacie poinformowało, że sytuacja z limitami na środki ochrony indywidualnej jest „dużym nieporozumieniem”. Równocześnie potwierdzono, że żadnemu pracownikowi nie może zabraknąć rękawic do pracy. Jak pogodzone to z limitami w maszynach vendingowych? Gdy zostanie przekroczony ten limit rękawice wydaje pracownikowi lider zespołu (TL) lub lider grupy (GL). Tego drugiego nie obowiązują żadne limity. Ponadto kierownik wydziału karoserii oświadczył, że wydanie rękawic ponad ustawione limity nie będą miały wpływu na ocenę półroczną i wysokość premii FCP.

Natomiast na wydziale tłoczeni zadeklarowano, że na maszynach vendingowych nie ma limitów na rękawice regenerowane, które oczywiście spełniają wymagane polskie normy. Na rękawice nowe został wprowadzony limit, jednak zawsze istnieje możliwość, jeżeli tylko jest taka potrzeba, udania się po dodatkowe środki ochrony indywidualnej do przełożonego.

– Maszyny vendingowe są dobrym rozwiązaniem, coraz częściej wprowadzanym nie tylko w naszym kraju. Jednak ewentualne limity, jeżeli już pracodawca chce je wprowadzać, muszą być ustalane dla poszczególnych stanowisk z pewnym naddatkiem, rezerwą. Tylko wtedy maszyny spełniając swoją podstawową rolę nie będą generowały niepotrzebnych nieporozumień oraz przysparzały dodatkowych problemów przełożonym – zwraca uwagę Marian Kaim, zakładowy społeczny inspektor pracy GMMP Gliwice. – Najważniejsze, by pracownik wiedział, że obowiązkiem pracodawcy jest zapewnienie mu odpowiednich środków ochrony indywidualnej, bez których nie może przystąpić do pracy. Nie ma natomiast znaczenia, czy przykładowo rękawice kierownik wyjmie z szafki, swojej torby czy też automatu vendingowego.

Dzięki aktywności społecznej inspekcji pracy w naszym zakładzie możliwe było ograniczenie tych problemów – przy jednoczesnym zapewnieniu pracownikom niezbędnych dla bezpiecznej pracy środków ochrony indywidualnej – poprzez ewolucyjne dostosowanie systemu maszyn (automatów) vendingowych do specyfiki poszczególnych wydziałów. Obecnie trwają prace nad dalszym usprawnieniem systemu, dlatego wszelkie uwagi dotyczące działania tych maszyn warto cały czas zgłaszać do społecznych inspektorów pracy. (sp)

Zapraszamy na piknik!

Cały czas można nabyć bilety na tegoroczny Piknik Solidarności GMMP, który odbędzie się w sobotę 24 czerwca 2017 na terenie Śląskiego Rancho w Zabrze (ul. Webera 18). Nie zabraknie tam doskonałej zabawy przy dobrej muzyce (zespół „de Facto”) i kabaretowych skeczach (kabaret „Dno”). Estradową część pikniku prowadzi będzie Grzegorz Stasiak, aktor i kabareciarz znany m.in. z telewizyjnej „Nauki jazdy” oraz anteny Radia Fest. **Początek zabawy o godz. 14.**

Dodatkowo sporo atrakcji – specjalnie z okazji Dnia Dziecka – przygotowano dla najmłodszych

(m.in. euro-bungee, dmuchane zjeżdżalnie, punkt malowania twarzy). Ponadto zaplanowano dla wszystkich wiele dodatkowych atrakcji oraz – tradycyjnie już – wielką loterię związkową, podczas której rozlosowanych zostanie wiele nagród, na czele z konsolą Xbox One (z trzema grami w komplecie). Losem jest numer nadawany przy zakupie biletu wstępu.

Bilety te, będące jednocześnie kuponami na ciepłe posiłki i zimne napoje (oddzielne menu dla dzieci!) można nabywać codziennie w siedzibie międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter). **Cena biletu wstępu dla osoby dorosłej wynosi 25 zł, natomiast dla dzieci bilety są bezpłatne.** Trzeba jednak swoją pociechę zapisać na listę uczestników. Związkowy piknik organizowany jest bowiem tylko i wyłącznie dla związkowców NSZZ Solidarność GMMP Gliwice oraz ich rodzin.

Uwaga: dojazd do zabrzańskiego Śląskiego Rancho – podobnie jak powrót – każdy uczestnik zapewnia sobie we własnym zakresie. (z)

M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

MIEDZYAKŁADOWEJ 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