



www.solidarnosc-opel.pl

M O P L I K

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność
Opel Manufacturing Poland

Leadec – SCG – ACG – Adecco – Work Service – Wega A
44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

BIULETYN
INFORMACYJNY

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego

Nr 06 (274)

2 WRZEŚNIA 2019 R.

Spółki dwie

Od połowy października ubiegłego roku adres (a także częściowo zarząd) identyczny z Opel Manufacturing Poland Sp. z o.o. w Gliwicach ma także druga spółka, której podstawową działalnością ma być – cytując KRS – produkcja pojazdów samochodowych przeznaczonych do przewozu towarów. Początkowo nosiła ona nazwę Zakład Produkcji Samochodów, natomiast od 8 lipca 2019 – PSA Manufacturing Poland.

Zatem to właśnie ta spółka, a nie Opel/Vauxhall, buduje na terenie OMP Gliwice nowy zakład produkcji aut dostawczych. I wiele wskazuje też na to, że to nowa spółka będzie te dostawczaki produkować. Tym samym pojawi się kwestia przejścia – czy też dokładniej przejęcia – obecnych pracowników Opla przez nowy zakład. Czy odbywać się ona będzie w trybie art. 23¹ Kodeksu pracy, czyli z zachowaniem dotychczasowych stawek, warunków zatrudnienia oraz

stażu pracy, czy może podejmowane będą próby transferu pracowników na podstawie tzw. porozumień stron, które – wbrew swojej nazwie – są najgorszym rozwiązaniem dla zatrudnionych. Porozumienie stron w praktyce oznacza bowiem zwolnienie się u dotychczasowego pracodawcy (Oplu) bez okresu wypowiedzenia oraz zatrudnienie w nowej spółce na nowych warunkach i bez ciągłości stażu pracy. Innymi słowy, jeśli nawet ktoś przepracował w gliwickim Oplu dwadzieścia lat, to w nowej spółce staż pracy będzie mu się liczyć od początku.

Dlatego też należy szczególnie uważnie czytać wszelkie porozumienia oraz dokumenty otrzymywane do podpisu, zaś najlepiej skonsultować ich treść ze związkowym prawnikiem. Niczego bowiem nie trzeba podpisywać od ręki, a będąc związkowcem NSZZ Solidarność porady oraz pomoc prawną ma się zapewnić za darmo. (rd)

Wypracowane zyski

Za sprawą nowelizacji ustawy o podatku dochodowym od osób prawnych (CIT) Ministerstwo Finansów od paru lat publikuje wyniki finansowe spółek mających ponad 50 mln euro, czyli dwieście kilkanaście milionów złotych, przychodów rocznie.

W ubiegłym roku firm takich było w Polsce dokładnie 2.673, a na dziewięćdziesiątej pozycji znalazł się OMP Gliwice z przychodami na poziomie 5,6 mld zł oraz wypracowanym w 2018 zyskiem brutto (przed opodatkowaniem) w wysokości 141,3 mln zł. Zysk po opodatkowaniu był niewiele niższy, gdyż nasza spółka zapłaciła za ledwie niespełna 3,9 mln zł podatku CIT. Zapewne za sprawą ulg inwestycyjnych.

Tym samym, mimo sporego spadku przychodów (związanego z niższą produkcją) zyski OMP Gliwice były zbliżone do tych z lat 2014-15 – wynosiły wówczas po nieco ponad 180 mln zł rocznie. (inf)

Brak kodeksowego regulaminu

Kolejny raz Państwowa Inspekcja Pracy wystąpiła o ustalenie warunków wynagradzania pracowników OMP Gliwice w Regulaminie wynagradzania. Jak podkreślono, kwestia ta była już wielokrotnie podejmowana przez inspektorów pracy, zaś obowiązek ustalania warunków wynagradzania za pracę właśnie w regulaminie wynagradzania wynika wprost z przepisów Kodeksu pracy.

Dlatego też NSZZ Solidarność wielokrotnie występowała o pilne uzgodnienie jednolitego Regulaminu wynagradzania w naszym zakładzie. Jednocześnie mając na uwadze propozycję inspektora PIP, by strony dialogu społecznego zaakceptowały obecnie obowiązujący w zakładzie system wynagradzania międzyzakładowa Solidarność postuluje zapisanie w Regulaminie wynagradzania OMP Gliwice całego aktualnego systemu

Kolejny już raz międzyzakładowa NSZZ Solidarność OMP Gliwice zwróciła się do pracodawcy o niezwłoczne uzgodnienie, zgodnie z wymogami Kodeksu pracy, zasad, kryteriów i wysokości premii FCP. Na konieczność uzgodnienia ze związkami zawodowymi zasad nabywania prawa i wypłacania FCP wskazała również Państwowa Inspekcja Pracy w wystąpieniach po kontroli w naszym zakładzie.

FCP do uzgodnienia!

Inspektorzy PIP podkreślili, że zgodnie z utrwaloną linią orzeczniczą Sądu Najwyższego zasadnicze znaczenie ma nie nazwa składnika wynagrodzenia (premii lub nagroda), lecz jej charakter. Dlatego też mając na uwadze wyroki SN należy przyjąć, że „nagroda uznaniowa FCP” – jak ostatnio nazywa ją pracodawca, gdyż na początku była to poprawnie premia FCP, co łatwo sprawdzić na starych paskach zwypłaty – spełnia cechy premii i powinna być zarówno uzgadniana z organizacjami związkowymi, jak również wprowadzona do regulaminu wynagradzania (którego w naszym zakładzie fizycznie nie ma – więcej piszemy o tym poniżej) lub określona w oddzielnym regulaminie premiowania.

Jak bowiem wielokrotnie w swoich orzeczeniach stwierdzał Sąd Najwyższy różnica między premią a nagrodą polega na tym, że nagroda nie jest uzależniona od wypełnienia przez pracownika żadnych konkretnych warunków (co właśnie sprawia, że jest uznaniowa). Natomiast jeżeli warunki (kryteria) przyznania danego składnika wynagrodzenia są określone na tyle konkretnie, że mogą podlegać kontroli – tak jak ma to miejsce w przypadku FCP – to mamy do czynienia z premią. Ponadto SN orzekł, że do charakterystycznych cech premii należy również to, że nabycie prawa do niej może być uzależnione nie tylko od warunków, których spełnienie zależy bezpośrednio od pracownika, lecz również od warunków zależnych od zespołu pracowników lub całego zakładu. Słowem tak jak – wypisz wymaluj – ma to miejsce w przypadku FCP.

Tym samym FCP jest premią i zgodnie z przepisami Kodeksu pracy (oraz ustawy o związkach zawodowych) zasady i kryteria nabywania prawa do FCP oraz jej wypłacania powinny być uzgodnione ze związkami zawodowymi. I to od dawna, zatem wskazanym jest, aby zgodnie z wnioskiem NSZZ Solidarność uzgodnienia te miały miejsce niezwłocznie. (MRS)

wynagradzania. Obejmującego zarówno tabelę płac zasadniczych, jak również wszelkie dodatki i premie, w tym FCP.

Jak bowiem podkreśliła w swoim wystąpieniu PIP regulamin wynagradzania powinien zapobiegać częstym zmianom zasad wynagradzania pracowników w zależności od wahań koniunktury gospodarczej, czy też zysków. Ma po prostu chronić podstawowe interesy pracowników. Natomiast uzgodnienie regulaminu, zgodnie z kodeksowymi, wymogami, powinno być priorytetem. (zz)

Zgodnie z umową

Dodatkowe prace porządkowe zlecane pracownikom Lakierni powinny być określone w ich umowach o pracę przypomniawsza Państwowa Inspekcja Pracy w szóstym (z ośmiu) wystąpieniu po kontroli w naszym zakładzie.

Chodziło o czyszczenie i mycie barier ochronnych, podłóg, okien, drzwi, lamp oraz usuwanie śmieci, wykonywane na Lakierni przez pracowników produkcji i liderów na II zmianie po godz. 18. Tymczasem **powierając zatrudnionym nowy rodzaj pracy, jakim jest sprzątanie oraz utrzymanie porządku powinien zmienić ich umowy o pracę lub zakres obowiązków. Jak bowiem podkreśliła PIP „co do zasady pracownik nie ma obowiązku sprzątania”.** Natomiast zarazem to pracodawcę prawo zobowiązuje do zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy i to on – raz jeszcze cytując wystąpienie PIP – „powinien zatem zadbać, aby pomieszczenia i stanowiska pracy były czyste”.

Ponadto inspektorzy pracy zwrócili uwagę, że w sytuacji, gdy w „najbliższej przyszłości może dojść do przejmowania kolejnych pracy porządkowych od firmy zewnętrznej” i powierzania ich własnym pracownikom **nie można mówić o czasowym powierzeniu pracy związanych ze sprzątaniem i utrzymaniem porządku.** (z)

W kleszczach zagrożeń

Powtarzające się przypadki kierowania pracownikami Montażu Głównego do tzw. prac alternatywnych – raczej ogrodniczych niż produkcyjnych – w rodzaju plewienia traw czy porządkowania krzewów odbywało się bez wymaganego prawem przygotowania pracowników do wykonywania zadań na nietypowych dla nich stanowiskach, w tym zwłaszcza zapoznania ich z instrukcją stanowiskową i oceną ryzyka zawodowego. **Dlatego na kwestie te zwróciła uwagę społeczna inspekcja pracy,** której celem jest zapewnienie wszystkim pracownikom OMP Gliwice w pełni bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Bez dyskusyjnie jest przy tym, że **plewienie chwastów i traw, czy też przycinanie krzewów należy do czynności, które nawet przy najlepszej dobrej woli trudno uznać za część procesu produkcji samochodów.** Zwłaszcza z podmontażem drzwi – gdyż to pracującym tam osobom postanowiono dopisać plewienie do zadań stanowiskowych.

Jak słusznie zauważył SIP już sam fakt, że plewienie odbywa się na otwartym powietrzu, zaś produkcja samochodów w specjalistycznych

Wystąpienia pokontrolne PIP

Zapewnić rotację i ergonomię

Organizowanie pracy na linii montażu samochodów z zapewnieniem przyjętej rotacji, zapewniającej zmniejszenie uciążliwości pracy oraz uwzględnianie przy ocenie ergonomii na poszczególnych stanowiskach **wszystkich wykonywanych opcji produkcyjnych zaleciła Państwowa Inspekcja Pracy** wystąpieniach po kontroli w OMP Gliwice.

Jak zauważyli inspektorzy PIP **rotacja pracowników na linii stanowi działanie mające zmniejszać uciążliwość pracy** monotonnej wykonywanej w ustalonym z góry tempie, co zresztą należy do obowiązków pracodawcy określonych w Kodeksie pracy. Jednak w ostatnim okresie **rotacja ta jest często „zakłócana”** – jak ujęto w wystąpieniu PIP – **ze względu na przeprowadzane zmiany organizacyjnych, a dokładniej niewłaściwie przebiegający proces szkolenia pracowników.** W efekcie na linii zatrudnionych jest wiele osób posiadających umiejętności wykonywania operacji tylko na jednej lub dwóch stacjach. Tym samym nie można zapewnić im koniecznej rotacji.

Jak ustaliła kontrola PIP **powodem takiego stanu rzeczy jest fakt, że 50-60 proc. – czyli ponad połowa – TL-ów nie ma możliwości prowa-**

dzenia szkolenia pracowników na nowych stacjach, gdyż zamiast liderować (i szkolić) zatrudniona jest bezpośrednio przy montażu samochodów. Jednym słowem wykonuje obowiązki team membrów, których po prostu brakuje. A jednocześnie problem braku rotacji dodatkowo pogłębia – trwające cały czas – zachęcanie doświadczonych pracowników, w tym o dużych umiejętnościach i doświadczeniu zawodowym, do dobrowolnych odejść.

Stanowisko i wynikające z tego wystąpienie PIP w tej kwestii jest jednoznaczne – **organizowanie pracy na linii montażu samochodów powinno odbywać się z zapewnieniem przyjętej rotacji pracowników,** zapewniającej zmniejszenie uciążliwości pracy.

Jednocześnie inspektorzy pracy zwrócili się o uwzględnienie przy ocenie ergonomii na poszczególnych stanowiskach (stacjach) montażu samochodów **wszystkich operacji z uwzględnieniem produkowanych opcji.**

Kontrola PIP wykazała bowiem, że **ocena ergonomii dla operacji podmontażu drzwi opracowana została tylko dla wersji podstawowej (Base) bez uwzględniania dodatkowych operacji związanych z dodatkowym montażem wiązek PEPS**

– na problem ten zwracała wcześniej uwagę nasza międzyzakładowa NSZZ Solidarność, o czym pisaliśmy w MOPLIKu 04/2019 – **czy też osłony zamka (opcja UTT).** Dodatkowo zaś dla oceny ergonomii ustalono na tych stacjach niski poziom ryzyka. To wszystko sprawia, że **ocena ergonomii – cytując wystąpienie PIP – „nie do końca odzwierciedla uciążliwość pracy na poszczególnych stanowiskach”.** Dlatego stan ten niezwłocznie należy zmienić, i przy ocenie ergonomii na poszczególnych stacjach uwzględniać wszystkie wykonywane operacje z uwzględnieniem wszystkich opcji produkcyjnych. (z)

W Warcie wnioski on-line

Ubezpieczeni w Warcie pracownicy naszego zakładu mogą indywidualnie, przez Internet, składać wnioski o wypłatę świadczeń z ubezpieczenia grupowego na życie. Takie wnioski składane są na stronie www.warta.pl/szkoda-zyciowa. Numer polisy niezbędny do złożenia on-line wniosku o wypłatę świadczeń z ubezpieczenia grupowego na życie to **w przypadku pracowników GG 0001192,** natomiast ich **współmałżonków GG0001320.** Wszelkie dodatkowe wyjaśnienia i porady dotyczące składania wniosków on-line można uzyskać w Centrum Obsługi Klienta Warty dzwoniąc na numer 502-308-308 lub 801-308-308.

Jednocześnie warto mieć jednocześnie na uwadze, że **w przypadku ubezpieczonego pracownika Warta wypłaca również świadczenie za długoterminowe zwolnienie lekarskie** – każdy dzień roboczy, powyżej 30 dnia choroby. (z)

M OPLIK

BIULETYN INFORMACYJNY

MIEDZYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

OPEL MANUFACTURING POLAND

GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09

TEL. ZAKŁADOWE 1-92-09, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

halach, sprawia, że plewienie – podobnie jak np. podorywka – nie może być uznane za zadania związane z produkcją samochodów, ani wynikające z technologii produkcji samochodów.

Jednocześnie – co również podkreśliła społeczna inspekcja – trzeba mieć na uwadze, że prowadzone na otwartej przestrzeni **prace plewienia chwastów i traw wiążą się z nie występującymi w budynkach zagrożeniami – jak chociażby alergologicznymi,** związane z pyleniem roślin i **ukąszeniami owadów oraz pajęczaków** (w tym kleszczy, przenoszących wiele groźnych chorób, m.in. boreliozę i anaplazmozę) – **jak również koniecznością stosowania dodatkowych środków ochrony indywidualnej,** przykładowo w postaci środków przeciw komarom, kleszczom czy też ochronie przed promieniowaniem ultrafioletowym.

W związku z tym zakładowy społeczny inspektor pracy, działając zgodnie z ustawowymi uprawnieniami, **zalecił kierowanie pracowników przed zleceniem prac alternatywnych na obowiązkowe badania profilaktyczne, wykluczających przeciwwskazania do wykonywania tych prac** (Kodeks pracy stanowi, że bez takich badań i zaświadczenia lekarskiego o braku przeciwwskazań nie można dopuścić pracownika do pracy), **wykonanie odrębnej analizy oceny ryzyka zawodowego dla prac alternatywnych oraz wykonania instruktażu stanowiskowego dla tychże prac.**

Zdrowie każdy z nas ma bowiem tylko jedno i nie warto narażać go ani na zagrożenia alergiami, ani tym bardziej choroby odkleszczowe. Nierządko leczone później latami. (sp)