

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego**SOLIDARNOŚĆ**

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa NSZZ Solidarność

General Motors Manufacturing Poland

Premier MSSP – Sils Centre Gliwice – Adecco – Wega A

44-121 Gliwice, ul. Adama Opla 1, budynek G-5 (parter)

Nr 3 (99)

14 LUTEGO 2007 R.

*Wzorcowy urlop
pracownika GfM MAP
- pod znaczką Opla,
nieдалеко zakładu
oraz tylko w czasie
przerw produkcyjnych.
I poświęcony utrwalaniu
związku z firmą.*



Urlopowe półprawdy

Podczas spotkania przy „okrągłym stole” (swoją drogą dość pechowy mebel w naszej historii) zmiany niebieskiej MH padło pytanie o konsekwencje jakie mogą spotkać pracowników, którzy nie zechcą podpisać urlopu w kwietniu. Odpowiedź była obszerna, a kończyła się licznymi konsekwencjami, jakie mogą spotkać osobę, która samowolnie weźmie urlop, a nie o niego nie wystąpi... czyli dość luźno dotyczyła pytania. Zresztą w samej odpowiedzi – choć dłuższej – więcej było przemilczeń niż faktów.

Anonim (była to jedyna niepodpisana odpowiedź) zacytował wprawdzie art. 163 Kodeksu Pracy (a dokładnie jego pierwszy paragraf, cały przepis liczy ich trzy), bez zająknięcia przechodząc nad fragmentem mówiący, iż plan urlopów pracodawca ustala „**biorąc pod uwagę wnioski pracowników**”. Wspomniane wnioski przedstawiają pracodawcy związki zawodowe i w naszym konkretnym przypadku są one zdecydowanie przeciwnie kwietniowemu urlopowi. Jeszcze raz podkreślam, że pracodawca ma wnioski pracowników „brać pod uwagę”, a nie tylko „wysłuchać”. Różnica dość znaczna. Jeśli ktoś jej nie rozumie, to proponuję mały eksperyment – niech wystąpi z wnioskiem do żony, że właśnie wybierze się przespać z sąsiadką. Połowica zapewne „wysłucha” tego wniosku (choć niekoniecznie w ciszy), ale raczej nie „weźmie go pod uwagę”, lecz sięgnie po wałek lub inny ciężki przedmiot.

Nie jest również prawdą, że Kodeks Pracy nie pozwala pracownikowi dysponować urlopem. Wynika to wprost z art.

152 § 1 mówiącego, iż „*pracownikowi przysługuje prawo do corocznego, nieprzerwanego, płatnego urlopu wypoczynkowego*” i potwierdza art. 162 stwierdzający, że „*na wniosek pracownika urlop może być podzielony na części*”. I tylko na jego wniosek, a jednym ograniczeniem jest wymóg, aby co najmniej jedna część urlopu trwała nie krócej niż 14 dni kalendarzowych. Pracodawca może odmówić udzielenia pracownikowi urlopu, ale nie może go zmusić do wzięcia wolnego. Ma natomiast obowiązek udzielenia urlopu w roku kalendarzowym, w który pracownik uzyskał do niego prawo (art. 161 KP). Co więcej nieudzielenie pracownikowi przysługującego urlopu stanowi, zgodnie z art. 282 KP wykroczenie przeciwko prawom pracownika, podlegające karze grzywny. Czyli złośliwie odmawiając urlopu pracodawca decyduje się na zasilenie budżetu Rzeczypospolitej kwotą do 5 tys. zł. A urlopu i tak będzie musiał udzielić.

Słowem, o czym pisaliśmy w MOPLIKu wielokrotnie urlop może zostać udzielony tylko na wniosek pracownika i powinien (ale nie musi) być on zgodny z planem urlopów.

Nie jest natomiast prawdą, że pracodawca „*przy ustalaniu urlopów musi kierować się potrzebami produkcyjnymi zakładu*”. Kodeks Pracy mówi wyraźnie, że ustala je „*biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy*”. W tekście prawniczym kolejność zdania ma spore znaczenie i oznacza, że na pierwszym miejscu powinny być brane pod uwagę wnioski pracowników. A nie są. **(red.)**

Krzywym okiem

Sikanie na czas

Ostatnia seria sukcesów polskich sportowców – kolejno siatkarzy, szczypiornistów i niezawodnego Adama Małysza – sprawiła zapewne, że niektórzy przełożeni na lakierni postanowili zorganizować współzawodnictwo wśród załogi. Nie było to przy tym stachanowskie współzawodnictwo pracy, ani też spartakiada w sportach ogólnie znanych, lecz wymyślono nową konkurencję – sikanie na czas. Reguły są prostsze nawet niż futbolowe po skorumpowaniu sędziów. Start i meta jest na stanowisku pracy, a przełożony mierzy (i zapisuje) czas niezbędny do załatwienia potrzeby fizjologicznej. Jako, że arbitrzy nie dysponują stoperami, wyniki są mocno zaokrąglone, oczywiście niemal zawsze na niekorzyść zawodników.

Rywalizacja trwa w najlepsze, choć trzeba przyznać, że jej reguły są dalekie od zasad fair play. Po pierwsze kobiety i mężczyźni rywalizują razem, choć oczywiście korzystają z oddzielnych toalet. Przy czym problemem nie jest tutaj odległości do porcelanowej muszli, ale fakt, że paniom cała czynność zajmuje nieco więcej czasu i to nawet przy założeniu, że – co mało prawdopodobne – przy lustrze nie poprawia fryzury. Być może pomysłodawcom chodziło o to, by paradowały one po hali lakierni w miniówkach i stringach, co niewątpliwie mocno „śrubowałoby” uzyskiwane czasy i cieszyło przy tym oko nie jednego. Problem jednak w tym, że taki strój od zasad BHP odległy byłby niczym Wielka Mgławica Oriona, a i procesów o molestowanie pewnie by się nie uniknęło. Równie wielkim niedociągnięciem regulaminowym jest brak kategorii wiekowych, zwłaszcza, że prowadzona jest klasyfikacja zbiorcza, gdzie każdy czas to punkty ujemne. Tu dla odmiany poszkodowani są panowie, zwłaszcza ci, którym z racji wieku doskwiera prostata. I tak oto zamiast prawie sportowej (z naciskiem na prawie) rywalizacji wyszła nam dyskryminacja ze względu na wiek i płeć, co jest w jawnej sprzeczności z europejskimi (a w jeszcze większej z amerykańskimi) standardami.

Przełożeni będący organizatorami rywalizacji próbują dowieść, że ma ona na celu promocję zdrowego trybu życia i zwalczanie zgubnego nałogu palenia tytoniu. Ponoć z głębokiej analizy zanotowanych czasu ustalają oni kto rzeczywiście był w toalecie, a kto poszedł na „przystanek” zaciągnąć się „świeżym” powietrzem. Zadanie to nie jest zbyt trudne, bo akurat do miejsc dozwolonego palenia pracownicy lakierni mają daleko i nawet pechowiec, który w pośpiechu przytnie sobie w toalecie interes zamkiem błyskawicznym powinien być na miejscu pracy wcześniej od amatora choćby tylko pół „fajki”. Nie mówiąc, już o tym, że tego pierwszego można by poznać po oryginalnym chodzie. Tyle tylko, że palaczy można wyłapywać w znacznie prostszy sposób, nabywając kilka urządzeń (niezbyt drogich) analizujących wydychane powietrze. Wystarczyłby krótki „chuch” przy wejściu do hali i wszystko stawałoby się jasne. A przy okazji błąd strach padałby na tych, co dzień wcześniej spożyli żyto w płynie.

Mr Solidarek

Tańsze zakupy?

TWOJA KARTA

GROSIKpytaj o nią w biurze
zakładowej SolidarnościJan Kowalski
nr karty: 000

Los kaprala

Zadanie proste niczym rozwiązanie kwadratury koła (co jak pamiętamy z matematyki jest konstrukcją niewykonalną) postawiono przed kilkuset TL-ami w naszym zakładzie. Otóż od początku roku mają oni co miesiąc zgłaszać po dwa pps'y lub near miss'y, czyli czterokrotnie więcej niż dotychczas (jeden na dwa miesiące). I nikogo z przełożonych nie interesuje, że kandydatów do tych pps'ów może po prostu brakować, bowiem aż tylu braków w 2 proc. reklamowanych aut nie da się zrobić. Zgodnie z rewolucyjną logiką, gdy zabraknie winnych, należy dobrać kandydatów do odstrzału z niewinnych, albo – dla tych co mają resztki poczucia godności – zabawić się w wymyślanie near miss'ów w rodzaju ujednolicenia długości sznurówek, wprowadzenia seledynowych szelek dla kierowców wózków widłowych lub żółtych czapek kierownikom średniego szczebla, a spiczastych pomarańczowych dyktorom. Zresztą nikt nie powiedział, że rola zakładowego kaprala (czyli TL właśnie) ma być lekka, a „jak ktoś się nie nadaje, to niech wraca na produkcję” – jak stwierdził jeden z menadżerów, nie zastanawiając się wyraźnie czy sam się nadaje.

Cel całej akcji wydaje się jasny – ograniczyć wydatki na premie półroczne. Bowiem albo stracą je membrzy z pps'ami w papierach (a dokładnie teczkach), albo też wspomniani team leade-rzy, którzy nie wykażą się normą ukaranych, a na mniej lub bardziej absurdałne pomysły poprawienia bezpieczeństwa pracy nie wpadną. Tylko, czy dla tych oszczędności warto poświęcać jedność poszczególnych zespołów. Teamy mają być albo sprawnymi drużynami (czy też sekcjami, trzymając się terminologii wojskowej), których członkowie wzajemnie sobie pomagają, albo też zespołem kapusiów z karbowym na czele. To ostatnie rozwiązanie zbytnio przypomina zasadę funkcjonowania niesławnej pamięci SB (grupa TW kierowana przez oficera operacyjnego). Tyle tylko, że nikt pewnie nie chciałby, aby nasz zakład skończył tak jak system budowany przez tych SB-eków.

(red.)**M OPLIK**

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIĘDYZAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆGENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09
TEL. ZAKŁADOWY 23-33

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 26 LUTEGO 2007 R.

Decyzja o nowym modelu przed wakacjami?

Turbo Delta

Wyraźne przyspieszenie widać w pracach związkowej Grupy Delta, co jest sygnałem, że zbliżamy się do rozstrzygnięcia, który zakład dostanie do produkcji nowy model. Biorąc pod uwagę wymogi techniczno-organizacyjne i termin pojawienia się nowych aut na rynku praktycznie decyzja w tej sprawie powinna zapadnąć przed najbliższą przerwą wakacyjną.

Należy jednak pamiętać, że wybór producenta Delti, choć niezmiernie ważny (i co tu ukrywać prestiżowy) nie oznacza ani końca starań o kolej-

ne modele, ani rywalizacji między poszczególnymi fabrykami oficjalnie ukrywanej pod hasłem wybrania optymalnego wyjścia. Jednocześnie bowiem ruszy wyścig do zdobycia modelu Gamma (obejmującego m.in. następcę Corsy). Gliwice są wymieniane w stawce pretendentów, a rywale są groźni, m.in. niemieckie Eisenach, hiszpańska Saragossa oraz... warszawski Żerań. Kierownictwo GM w globalnej strategii (i takiej też walce konkurencyjnej) nie zamierza bowiem rezerwować nowych platform tylko dla GM Europe. A zakrety przekształceń własnościowych sprawiły, że warszawski zakład (kontrolowany za pośrednictwem ukraińskiego AvtoZaz) choć w Unii Europejskiej jest jak najbardziej, to w skład GM Europe nie wchodzi. Słowem GM, niczym staropolscy Sarmaci, granicę między Europą i Azją ustalił na Wiśle... Choć jest to raczej przypadek, niż dogłębna znajomość historii Rzeczypospolitej Obojga Narodów (tym drugim byli Litwini).

Dziwnych zbieżności w programach naszej firmy jest zresztą więcej. Nowe platformy, niczym rodzaje promieniowania radioaktywnego noszą oznaczenia od początkowych liter greckiego alfabetu. Tymczasem po angielsku GM oznacza zarówno General Motors, jak i licznik Geigera Millera, służący do pomiaru... promieniowania właśnie.

(zs)

Korporacyjny darwinizm

Rywalizacja przenikająca w głąb instytucji wymusza coś w rodzaju społecznego darwinizmu, miejsca dla najsprawniejszych, a śmierć dla reszty, tak w poszczególnych organizacjach jak i w całym społeczeństwie.

Filozofia rywalizacji wewnątrz firmy skłania ludzi do działania przede wszystkim w interesie własnym, a dopiero potem w interesie firmy.

Ludzie zaczynają myśleć krótkoterminowo, a rywalizacja o prestiż osobisty będzie niszczyć lojalność wewnątrz grupy i jeszcze bardziej niż dotąd utrudniać współpracę wszystkim bez względu na stanowiska, kraje czy języki.

Charles Handy „Głód Ducha”

Sąd to dobre miejsce obrony praw pracowniczych

Na problemy...

Solidarność

Ugodą i wypłaceniem odszkodowania bezprawnie zwolnionemu pracownikowi zakończyła się w sądzie kolejna sprawa dotycząca naszego zakładu. Szerzej opisywaliśmy ją w grudniowym MOPLIKU – po wypadku w pracy i bolesnej kontuzji kolana pracownik odmówił podjęcia pracy alternatywnej, to w tym samym czasie, wręczono mu wypowiedzenie z pracy. Stanowisko Solidarności było jasne – zwolnienie lekarskie nie może być traktowane jako skierowanie do pracy alternatywnej. Zwłaszcza, jak nie jest znana dokładna diagnoza lekarska. Potencjalnie lepszą pracę zaproponowano przy tym kontuzjowanemu przed jego wizytą u chirurga, który zaczął leczenie od zapakowania rozbitego kolana w gips.

Niewykluczone, że odmawiając alternatywnego zatrudnienia pracownik uratował firmę przed większymi wydatkami – gdyby po wysiłku nieleczony uraz doprowadził do trwałego uszczywnienia kolana (co wcale nie było wykluczone) odszkodowanie byłoby znacznie wyższe. A straty na wizerunku GM MP, spowodowane doprowadzeniem do kalectwa pracownika trudne do odrobienia.

To kolejny przykład, że sąd jest miejscem przed którym warto bronić swoich praw. Każdy członek Solidarności może przy tym liczyć na pomoc związkowego prawnika, który będzie go przed tym sądem reprezentował. Gdy sprawa trafia na wokandę ważne są bowiem prawnicze argumenty i znajomość procedur, a nie trudno definiowalne znaczenie gospodarcze czy nawet noszony mundur. O tym ostatnim przekonali się boleśnie strażnicy miejscy z Wodzisławia Śląskiego, którzy przed gliwickim sądem okręgowym przegrali kolejny proces z kierowcą, którego usiłowali ukarać mandatem za przekroczenie prędkości. Zgodnie z prawem drogowym nie mogą oni karać kierowców poruszających się pojazdami (mogą natomiast karać za złe parkowanie). I tego ustawowego zapisu w żaden sposób nie są w stanie zmienić wodzisławscy radni, nawet jak wydali pieniądze na radar.

Wszystkich tych, którzy mają plik zaległych „kwitów” z pieczęcią straży miejskiej muszą jednak zmartwić – na darmową (dla członków Solidarności) pomoc związkowego prawnika można liczyć tylko w sprawach z prawa pracy i działalności związkowej.

(MrS)