



MOPLIK

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)

Niezależnego
Samorządnego
Związku
Zawodowego



NR 17 (187)

20 GRUDNIA 2011 R.

Niech zbliżające się Święta Bożego Narodzenia spędzone w gronie najbliższych w zdrowiu, radości i ciepłej rodzinnej atmosferze przyniosą wszystkim wiele radości i optymizmu a kolejny zaś Rok 2012 niech będzie czasem pokoju oraz realizacji osobistych zamierzeń wszystkim pracownikom i ich rodzinom życzy

Międzyzakładowa Organizacja Związkowa
NSZZ Solidarność GMMP

Zaległy urlop do jesieni

Trzy kwartały, zamiast jednego, będą mieli od 1 stycznia 2012 pracownicy na wzięcie niewykorzystanego wcześniej urlopu. Dotyczy to także urlopu tegorocznego oraz nieprzedawnionego z poprzednich lat.

Tak jednoznacznie wskazują w swoich stanowiskach zarówno Państwowa Inspekcja Pracy, jak i Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej. Tym samym wykluczają teorie, że urlop do którego pracownik nabył prawo w 2011, będzie nadal rozliczany na starych zasadach, czyli do końca marca. Co do zasady wynikającej z art. 161 Kodeksu Pracy urlop wypoczynkowy należy wykorzystać w tym roku kalendarzowym, w którym pracownik uzyskał do niego prawo i do 31 grudnia jest on ciągle bieżący. Dopiero, jeśli ktoś do sylwestra nie wyjedzie na wakacje, urlop staje się zaległy, a następuje to 1 stycznia kolejnego roku.

Wówczas trzeba taki zaległy urlop wykorzystać w terminie określonym w art. 168 Kodeksu Pracy, który właśnie od 1 stycznia 2012 zmienia treść, zgodnie z ustawą o redukcji niektórych obowiązków obywateli i przedsiębiorców, popularnie nazywanej deregulacyjną. Wydłużyła ona czas na skorzystanie z urlopo-

wej zaległości z końca marca do końca września. Tegoroczny urlop zaległym stanie się zatem, gdy obowiązywać już będą nowe przepisy. Nie ma zatem w tym wypadku o działaniu prawa wstecz.

Jednocześnie zarówno ministerstwo, jak i PIP zgodnie przyznały, że skoro nie ma przepisów przejściowych, to art. 168 Kodeksu Pracy ustalający najpóźniejsze wybranie wolnego do końca września, działa bez żadnych ograniczeń od 1 stycznia 2012. Nie ma też podstaw prawnych, aby przedłużać żywot „starego” art. 168 do urlopu z 2011. Nowa regulacja obowiązuje od początku przyszłego roku i bez względu na to, czy chodzi o zaległy urlop wypoczynkowy z 2011, czy o nieprzedawniony sprzed kilku lat, będzie go można w 2012 wykorzystać już do końca września.

Należy przy tym pamiętać, że zasadą jest wykorzystywanie w pierwszej kolejności urlopu zaległego, nawet, gdy brany jest on zgodnie z planem na bieżący rok. Innymi słowy, jeśli pracownik mający trzy dni „starego” urlopu bierze zaplanowane dwa tygodnie wolnego, to wykorzystuje trzy dni zaległego urlopu i siedem dni bieżącego. Tylko tyle, bo urlop obejmuje tylko dni robocze. **(red.)**

Zmiana harmonogramu pracy polegająca na przesunięciu dni roboczych powoduje, że w dni wyznaczone do odrobienia nie można brać urlopów. Zgodnie z prawem są to dni wolne z tytułu średnio pięciodniowego tygodnia pracy w okresie rozliczeniowym, a urlop – zgodnie z art. 154² § 1 Kodeksu pracy – udzielany jest tylko w dni będące dla pracownika dniami pracy, zgodnie z obowiązującym go rozkładem czasu pracy. Od tej zasady nie ma żadnych wyjątków.

Nie każdego dnia

Zatem w sytuacji, gdy za wolne 21-23 grudnia 2011 wprowadzone zostają sobotnie robocze dniówki w styczniu i lutym 2012, to trzy przedświąteczne dni automatycznie stają się wolnymi od pracy. Wynika to bezpośrednio z kodeksowego art. 129 określającego, że tydzień pracy w okresie rozliczeniowy ma być średnio pięciodniowy, a zatem roboczymi dniówkami nie mogą być jednocześnie trzy dni przed świętami oraz soboty w styczniu i lutym. Jednocześnie GLB z 24 listopada 2011 jednoznacznie wskazuje, że robocze (gdyż stwierdzono w nim, iż „praca będzie się odbywała”) są soboty. Tym samym dla zmiany niebieskiej i zielonej trzy, a dla czerwonej dwa dni przed wypadającą w sobotę Wigilią są wolne i urlopu w te dni udzielić nie można, a wnioskować o niego ma sensu.

Trzeba bowiem jednocześnie przypomnieć, że urlop wypoczynkowy udzielany jest na wniosek pracownika. Jednak nawet taki wniosek powinien obejmować tylko dni robocze wynikające z „obowiązującym go rozkładem czasu pracy”, czyli w naszym wypadku harmonogramu pracy. Dobrze także pamiętać, iż nawet wpisanie do planu urlopów dni wolnych nie spowoduje, udzielenie go w tym terminie. Zarówno ze względu na wspomniany art. 154² § 1 Kodeksu pracy, jak również jego art. 152 § 1 wykluczający możliwości zrzeczenia się urlopu przez pracownika. A takim właśnie zrzeczeniem się (rezygnacją) z urlopu byłoby jego branie w dni wolne. Tymczasem jak wielokrotnie podkreślał Sąd Najwyższy prawo do urlopu wypoczynkowego określone jest przepisami o charakterze bezwzględnie obowiązującym i wszelka próba ich obchodzenia – nie ważne czy przez pracodawcę, czy pracownika – stanowi naruszenie prawa. Dlatego też, aby nie napytać sobie biedy urlopu nie należy wypisywać na dni wolne wynikające z harmonogramu pracy, a jeśli przełożony lub jakiś inny „pomocnik” wypisze za nas – po prostu nic nie podpisywać. **(Mrs)**

Rozmowy o podwyżce

Trwają, rozpoczęte w pierwszych dniach grudnia, negocjacje dotyczące przyszłorocznego wzrostu płac w SCG i ACG. Należy pamiętać, że obie spółki nie są objęte porozumieniem MoU (memorandum of understanding to dosłownie porozumienie o współpracy i wymianie informacji), gwarantującego w latach 2011-14 systematyczne podwyżki w GMMP. Tym samym ewentualny wzrost płac uzależniony jest od powodzenia prowadzonych rozmów. Zależą MoU są nie tylko zapewniony wzrost płac, ale również stabilność zatrudniania. Porozumienie gwarantuje utrzymanie liczby pracowników produkcyjnych (tzw. 4-walls) w GMMP. Takiej stabilności nie mają inni. **(az)**



Sobota z Mikołajem

Sześć autokarów przywiozło do Szczyrku uczestników spotkania ze świętym Mikołajem, zorganizowanego w „Orlim Gnieździe” dla dzieci związkowców Solidarności GMMP. Najpopularniejszy święty w asyście swoich pomocników – śnieżynki i aniołka – czekał na najmłodszych w sali tronowej, otoczony stosem upominków oraz kolorowymi pudłami z prezentami. Ku niekłamanej radości maluchów okazało się, że wszyscy do domu wrócili ze słodyczami.

Podczas pięciogodzinnej wizyty u świętego Mikołaja jego pomocnicy dbali o dobrą zabawę, organizując dla dzieci gry i konkursy m.in. zgadywanki oraz recytowanie wierszy. Nie brakowało też chętnych do sfotografowania się z Mikołajem oraz wręczenia mu własnoręcznego rysunku, choć wymagało to postania w kolejce. Nie trzeba bowiem chyba dodawać, że rozdający upominki święty był oblegany. Konkurować nie mógł z nim nawet suchy basen z piłeczkami, będący najpopularniejszym miejscem szaleństw maluchów. Jako, że liczne zabawy, atrakcje i związane z nimi emocje pochłaniały nie tylko uwagę, ale również energię dzieci, aby wzmocnili siły czekał na nich zarówno „mikołajkowy” poczęstunek, jak również solidny obiad „dla orłów”. Nie tylko tych najmłodszych. **(sz)**



Wyjazd na bal

Wszystkim uczestnikom związkowego balu sylwestrowego przypominamy, że wyjazd do Szczyrku jest w sobotę 31 grudnia 2011 o godz. 11⁰⁰ z przystanku koło G-1. Powrót 1 stycznia 2012 wczesnym popołudniem – z „Orlego Gniazda” planujemy wyruszyć o godz. 13⁰⁰. **(sz)**

M OPLIK

DWUTYGODNIK INFORMACYJNY

MIĘDZYAKŁADOWEJ ORGANIZACJI ZWIĄZKOWEJ
NSZZ SOLIDARNOŚĆ

GENERAL MOTORS MANUFACTURING POLAND
GLIWICE, UL. ADAMA OPLA 1, TEL. 270-92-09
TEL. ZAKŁADOWE 92-09, 23-33, 17-333

E-MAIL: SOLIDARNOSC.OPEL@WP.PL

KOLEJNY NUMER UKAŻE SIĘ 17 STYCZNIA 2012 R.

Od stycznia dłuższy, ale nadal niepodzielny

Urlop ojcowski

Dwa tygodnie urlopu ojcowskiego będzie można wykorzystać w 2012. W sylwestra kończy się bowiem okres przejściowy, który przez dwa lata ograniczał wymiar „tacierzyńskiego” do tygodnia.

Zgodnie z art. 182³ Kodeksu Pracy ojcu wychowującemu dziecko przysługuje prawo do urlopu ojcowskiego w wymiarze dwóch tygodni, nie dłużej jednak niż do ukończenia przez nie 12. miesiąca życia. Przy czym chodzi tu o tydzień w rozumieniu prawa, a nie kalendarza. Zatem chodzi o kolejno następujące po sobie 7 dni. Oznacza to, że urlop ojcowski wcale nie musi zaczynać się w poniedziałek.

Sam urlop udzielany jest na pisemny wniosek zainteresowanego pracownika – ojca wychowującego dziecko, składany w terminie nie krótszym niż siedem dni przed rozpoczęciem korzystania z urlopu. Pracodawca musi go uwzględnić.

Zatem wszyscy świeżo upieczeni ojcowie, których pociecha urodzi się w 2012 będą mieli prawo do 2 tygodni „tacierzyńskiego”, oznaczających zazwyczaj 10 wolnych dniówek, choć może też ich być 12 (wszystko zależy od ewentualnej planowanej pracy w soboty). Oczywiście z dwóch tygodni urlopu skorzysta ojciec dziecka urodzonego także w 2011, pod warunkiem że maluch nie skończy 12. miesiąca życia, a tata pójdzie na urlop ojcowski już w nowym (2012) roku.

Warto pamiętać, że dwa tygodnie „tacierzyńskiego” będzie można wykorzystać tylko jednorazowo. Nie jest możliwe wykorzystywanie urlopu w częściach (czyli jego dzielenie), czy też skorzystanie z niego w mniejszym wymiarze. Dlaczego? Ponieważ przepisy regulujące zasady udzielania urlopu ojcowskiego nie przewidują takiej możliwości. Słowem można pójść na cały dwutygodniowy urlop, lub nie brać go wcale. Trzeciego wyjścia nie ma.

Jedyny przypadek, gdy urlop ojcowski może trwać krócej niż kodeksowe dwa tygodnie (obecnie tydzień), występuje wtedy, gdy dziecko kończy 12

miesiący życia. Pracodawca udziela wówczas pracownikowi urlopu nie dłużej niż do ukończenia tego wieku.

Nie jest również możliwe zawieszenie korzystania z urlopu ojcowskiego w momencie gdy dziecko trafia do szpitala – na analogicznych zasadach jakie dotyczą w tym zakresie urlopu macierzyńskiego. W art. 182³ § 3 Kodeksu pracy wymieniającym przepisy które stosować należy odpowiednio w odniesieniu do urlopu ojcowskiego nie znalazł art. 181 na podstawie którego mama na macierzyńskim – oczywiście po wykorzystaniu pierwszych 8 tygodni przypadających po porodzie, które są obligatoryjne – może wrócić do pracy, zawieszając korzystanie z urlopu macierzyńskiego, na czas pobytu chorego dziecka w szpitalu. Ojcowie takiej możliwości nie mają.

Istotną kwestią jest wymiar urlopu ojcowskiego w przypadku urodzenia więcej niż jednego dziecka przy jednym porodzie. Zgodnie ze stanowiskiem Głównego Inspektoratu Pracy, niezależnie od tego czy pracownikowi urodzi się jedno czy więcej dzieci będzie miał on prawo tylko do dwóch tygodni urlopu. Przepisy wprowadzające urlop ojcowski nie różnicują bowiem wymiaru od liczby dzieci urodzonych przy jednym porodzie, tak jak wprost czynią to w przypadku urlopu macierzyńskiego.

Jednak urlopu ojcowskiego nie należy go mylić z urlopem, który przysługuje ojcu niejako w zastępstwie matki, gdy ta zrezygnuje z pewnej części swojego urlopu macierzyńskiego. To są dwa różne urlopy, czy też – jak mawiają prawnicy – instytucje, choć w obu wypadkach pracownikowi przysługuje... zasiłek macierzyński.

Warto też pamiętać, że pracownik ma prawo do urlopu ojcowskiego również w sytuacji, gdy matka dziecka nie pracuje, a także, gdy nie jest jego żoną. Mówiąc najprościej urlop ten – zgodnie ze swoją nazwą – przysługuje ojcu, a nie mężowi matki. **(sp)**

Karty prawnej pomocy

Cały czas związkowcy międzyzakładowej Solidarności GMMP mogą odbierać zapewniające całodobową pomoc oraz ochronę prawną karty CDO24. Dzięki infolinii karta zapewnia stały kontakt z prawnikami, którzy podejmują interwencje, a najpóźniej w ciągu czterech dni przygotowują pisma niezbędne do uzyskania odszkodowania.

Związkowa karta CDO24 Premium zapewnia pomoc do 31 października 2012 – warto zatem odebrać ją jak najszybciej – i pozwala w tym czasie na korzystanie z prawnego wsparcia w nieograniczonej liczbie spraw, obejmujących wypadki komunikacyjne, błędy w sztuce lekarskiej (medycznego), wypadki na skutek zaniedbań osób trzecich, wypadki w pracy oraz wypadki w rolnictwie.

Tego rodzaju wypadki nie należą bynajmniej do rzadkości. Wyspecjalizowana kancelaria prawna współpracująca z CDO24 już po niespełna

miesiącu prowadziła kilka związkowych spraw o odszkodowania. I to skutecznie.

Członkowie Solidarności GMMP kartę CDO24 Premium dla siebie otrzymują gratisowo, natomiast w przypadku objęcia ochroną członków najbliższej rodziny (współmałżonek, dzieci, rodzice, teściowie, w sumie jednak nie więcej niż pięć osób) konieczna jest dopłata w wysokości 32 zł. Jest ona stała bez względu na to ile osób obejmujemy ochroną – przy pięciu, na każdego wypadają jakieś 53 grosze miesięcznie. Aby wyrobić kartę wystarczy odwiedzić siedzibę międzyzakładowej Solidarności (budynek G-5, parter) i wypełnić kwestionariusz umowy. Ważne, aby mieć numer PESEL – swój, a w przypadku wykupienia pakietu rodzinnego wszystkich osób obejmowanych ochroną prawną. Jest on konieczny do zawarcia umowy z firmą CDO 24 – Centrum Dochodzenia Odszkodowań. **(rd)**